

EMPRESAS**DDC Samsys 2024 destaca compromisso pessoal e profissional**

O DDC Samsys 2024 regressa ao Porto a 7 de junho, com a temática do Compromisso. São oradores Sofia Castro Fernandes, Ricardo Monteiro "Tarantini", Rita Piçarra, Pauê Aagaard, Ricardo Costa, Isabel Silva, Fred Canto e Castro. São esperados mais de três mil participantes.

Soc. Com. C. Santos apoia 47ª edição do FITEI

A Sociedade Comercial C. Santos é um dos parceiros do Festival Internacional de Teatro de Expressão Ibérica (FITEI). A 47ª edição daquele que é um dos maiores e mais antigos festivais de teatro em Portugal decorre de 15 a 26 de maio em várias salas do Norte do país.

HELENA SALAZAR, SÓCIA DA SPCB LEGAL, CONSIDERA

Rigidez das normas laborais portuguesas contraria regras europeias

"Verifica-se atualmente uma uniformização a nível das legislações dos países que integram a união europeia, contudo, há alguns aspetos em que as normas laborais portuguesas podem representar alguma rigidez em especial para os empregadores. Referimos nomeadamente as normas sobre cessação do contrato de trabalho" - afirma Helena Salazar, sócia da SPCB Legal.

A proibição de contratação de trabalhadores ou serviços durante um ano após a realização de um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho e o aumento das compensações na cessação dos contratos a termo trazem dificuldades acrescidas para os empregadores.

Vida Económica - Quais são as principais alterações introduzidas pela Agenda Trabalho Digno?

Helena Salazar - Não podendo referir-nos a todas, destacamos as seguintes alterações pelo impacto que produziram nas relações laborais: o reforço dos deveres de informação e garantias do trabalhador em especial aquando da celebração do contrato de trabalho. Caso em que o empregador deve informar por escrito o trabalhador dos diversos aspetos relevantes previstos no artigo 106.º CT, prevendo-se igualmente prazos para cumprir esse dever de informação. Destacamos que a falta de informação sobre a existência do período experimental e sua duração tem como efeito a inexistência de período experimental no contrato ajustado pelas partes.

A previsão sobre regras de presunção de laboralidade, em particular quanto ao trabalho prestado em plataformas digitais, também se afigura muito relevante porquanto permite enquadrar algumas situações de manifesta fraude à lei.

Os direitos de parentalidade são agora reforçados, quer pelo aumento das licenças, como a licença parental exclusiva do pai, que dura agora 28 dias consecutivos, quer pelo incentivo à partilha das licenças entre ambos os progenitores com re-



A presunção de laboralidade no trabalho prestado em plataformas digitais permite enquadrar algumas situações de manifesta fraude à lei, afirma Helena Salazar.

forço do subsídio atribuído pela segurança social.

Destacamos também a introdução do regime do trabalhador cuidador informal não principal, as alterações em matéria de faltas ao trabalho, quer por auto-declaração de faltas, quer a nova justificação de faltas por luto gestacional.

E, por último, constata-se ainda a existência de um reforço dos poderes da ACT, bem como um aumento das situações que revelam incumprimento da legislação laboral associado ao aumento das contraordenações laborais.

VE - As mudanças eram necessárias ou devem-se mais a razões de ordem política ou ideológica?

HS - Uma parte relevante das mudanças introduzidas resultam da transposição de duas diretivas europeias. Assim sucedeu com as normas que reforçaram os deveres de informação do empregador,

por forma a assegurar a transparência das relações laborais e, bem assim, com as normas que introduziram a figura do cuidador informal não principal, que transpuseram as normas sobre conciliação da vida familiar.

Naturalmente, que as normas laborais estão intrinsecamente ligadas à ideologia do governo que as propõe e faz aprovar.

Algumas alterações eram de facto necessárias. Permitimo-nos destacar a regulação das relações laborais em plataformas digitais.

Normas sobre cessação do contrato de trabalho continuam rígidas

VE - Em comparação com a maioria dos países, as normas laborais que vigoram em Portugal são consideradas rígidas. Com a Agenda Trabalho Digno tornam-se ainda mais rígidas?

HS - Verifica-se atualmente uma uni-

Balanco da "Agenda Trabalho Digno" em debate

A SPCB Legal irá promover, no próximo dia 23 de maio (9h30 / 13h00), uma conferência que tem como objetivo fazer um balanço da implementação da "Agenda Trabalho Digno". A iniciativa terá lugar no ISCAP - Instituto de Contabilidade e Administração do Porto e contará com o apoio do jornal Vida Económica.

formização a nível das legislações dos países que integram a união europeia, contudo, há alguns aspetos em que as normas laborais portuguesas podem representar alguma rigidez em especial para os empregadores. Referimos nomeadamente as normas sobre cessação do contrato de trabalho.

Nesta matéria, proibindo-se contratação de trabalhadores ou serviços durante um ano após a realização de um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, tal limitação poderá apresentar-se como um entrave à cessação de contratos de trabalho. De salientar que, em relação a esta regra do Código do Trabalho, o artigo 338.º -A, que proíbe o outsourcing, está pendente a apreciação da sua conformidade com a Constituição da República Portuguesa.

Também em matéria de cessação de contratos de trabalho a termo, o aumento das compensações de 18 dias de retribuição de base e diuturnidades para 24 dias, poderá resultar num entrave adicional à cessação destes contratos.

Em ambos os casos, as duas regras mencionadas, impõe limitações aos empregadores, limitações essas que poderão ser evitadas ou minimizadas se o regime for distinto e mais permissivo.

VE - Com as restrições impostas aos estágios, torna-se mais difícil a integração dos jovens no mercado de trabalho?

HS - Sob a égide da Reforma da Agenda do Trabalho Digno, procura promover-se a valorização dos jovens e o combate à precariedade, nesta senda, previu-se que o tempo de estágio será considerado a totalidade ou parte do período experimental sempre que o trabalhador, na sequência do estágio venha a ser contratado pelo mesmo empregador e para as mesmas funções.

Em particular esta medida é muito relevante para a integração dos jovens no mercado de trabalho, diminuindo a precariedade.