



Casos da Vida Judiciária

As mudanças que se avizinham ao Código do Trabalho

Já muito se tem ouvido falar das alterações em curso ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno que culminou com a apresentação da proposta de Lei 15/XV.

Na verdade, ao longo dos últimos tempos, têm vindo a ser notícia as várias alterações já aprovadas à legislação laboral, que se prevê entrarem em vigor ainda no primeiro trimestre de 2023 (inicialmente estava prevista a sua entrada em vigor em janeiro do corrente ano).

Vejamos então, de forma sucinta, algumas das medidas que já vieram a ser aprovadas:

• **Aumento para 20 dias das faltas em caso de morte de cônjuge**

A mais recente medida aprovada prende-se com o aumento para 20 dias de faltas justificadas, ao invés das atuais 5, em caso de morte de cônjuge. Foram ainda clarificados os tipos de parentesco incluídos nos referidos 20 dias, esclarecendo que se aplicam por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos ou enteados. Sem o aumento deste âmbito de aplicação, ficarão de fora os genros e noras.

• **Vedada a contratação externa (outsourcing) durante 1 ano, após a cessação do contrato por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho**

De acordo com a proposta que veio a ser aprovada, “Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidades terceiras para satisfação de necessidades que foram asseguradas por um ou vários trabalhadores cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho”.

• **Aumento da compensação por cessação de contrato a termo, para 24 dias**

A proposta aprovada prevê que em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Prevê-se assim a alteração aos artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho, nos termos dos quais o limite estabelecido era de 18 dias.

• **Alteração ao valor de pagamento das horas extra**

Consta ainda das medidas aprovadas que o trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente em cada dia útil;
- b) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Atualmente, nos termos do disposto no artigo 268.º do Código do Trabalho, o valor da primeira hora extra ou fração desta é de 25% e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e de 50% por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

• **Fim da remissão abdicativa**

Foi ainda aprovada uma proposta do BE que acaba com a possibilidade dos trabalhadores abdicarem de créditos que lhe são devidos pelo empregador, no caso de despedimento ou cessação do contrato. De acordo com a proposta, os créditos dos trabalhadores emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não serão suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa.

O que já vem levantando diversas questões, principalmente quanto à extensão da sua aplicabilidade, na medida em que tal poderá vir a obstar à celebração de diversos acordos no âmbito dos processos judiciais. Porquanto, conforme consabido, para se alcançar um entendimento, entidade patronal e trabalhador, abdicam de parte do pedido, o que nos trabalhadores se reflete na maioria das vezes em prescindir de créditos laborais.

• **Aumento da licença parental obrigatória do pai**

A licença parental obrigatória do pai aumenta para 28 dias seguidos ou interpolados, ao invés dos atuais 20 dias úteis.

A norma aprovada estabelece que “É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.”

Está ainda previsto que, após o gozo da licença de 28 dias, o pai tem direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, ao invés dos atuais cinco dias úteis.

As alterações em curso não se ficam por aqui, tanto mais que a Proposta de Lei 15/XV, apresentada, com pedido de prioridade e carácter de urgência, veio propor a alteração em cerca de 70 artigos do Código do Trabalho. Aguarda-se com expectativa a conclusão dos trabalhos e entrada em vigor do diploma que vier a ser aprovado.

Consulte mais notícias em: www.vidaeconomica.pt