



OUTLOOK 2017



FUNDAÇÃO PLMJ
JOÃO PAULO FELICIANO
(detalhe)
Kleidoscopic Blues Machine
Obra da Coleção da
Fundação PLMJ

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS PREVISTAS NO DIREITO DO TRABALHO¹

Considerando as Grandes Opções do Plano (GOP) para 2017, aprovadas pela Lei nº 41/2016, de 28 de dezembro, poderemos concluir que a adoção de medidas que restrinjam a flexibilidade das empresas na gestão dos seus quadros de pessoal, designadamente por via das políticas de contratação a termo, constitui uma das principais opções do Governo no plano do direito individual do trabalho.

Assim, nesse quadro são elencadas diversas medidas a implementar como seja a limitação, enquanto orientação geral, da possibilidade de recorrer aos contratos de trabalho a termo visando aumentar os níveis de contratação com base em contratos permanentes e a revogação da norma do Código do Trabalho que permite a contratação a prazo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

O combate às falsas prestações de serviços por via da adoção de medidas legislativas que facilitem a demonstração judicial da existência de contratos de trabalho em tais situações, em paralelo com a melhoria da capacidade da Autoridade para as Condições de Trabalho, constitui o outro ponto a destacar.

De notar também a intenção do Governo de, com a justificação no reforço do papel da contratação coletiva, revogar a norma que permite às empresas implementar regimes de bancos de horas através de acordo (s) com o (s) trabalhador (es).

No campo do direito coletivo do trabalho, ressalta à evidência a omissão de qualquer menção à alteração do regime legal de caducidade dos contratos coletivos de trabalho (o que eventualmente será a contrapartida do Governo ao compromisso assumido, nomeadamente pelas confederações de empregadores, no âmbito do acordo sobre o salário mínimo nacional para 2017, de recomendarem à estrutura integrada a não denúncia de convenções coletivas durante 18 meses a contar de janeiro de 2017). Em todo o caso, sublinhe-se a reafirmação da aposta do Governo no modelo de intervenção nas relações coletivas de trabalho por via de portarias de extensão, através da adoção de regras que imprimam maior celeridade na sua emissão e publicação.

De notar também a intenção do Governo (que, aliás, consta do Programa do Governo) de, com a justificação no reforço do papel da contratação coletiva, revogar a norma que permite às empresas implementar regimes de bancos de horas através de acordo (s) com o (s) trabalhador (es).

Por fim, no eixo das políticas de igualdade entre mulheres e homens, realçam-se as seguintes:

- Negociação de um compromisso com os parceiros sociais, para previsão nos instrumentos de contratação coletiva de disposições relativas à conciliação da vida privada e familiar com a atividade profissional, à prevenção das desigualdades de género e ao assédio no local de trabalho;
- Evolução para um referencial de exercício mínimo de 33 % do tempo total de licença parental a gozar por cada um dos pais, o que, designadamente, implicará, segundo consta das GOP, “no regime atual, aumentar o tempo de licença gozada pelo homem para três semanas, dado que o tempo de licença irrenunciável pela mulher é de seis semanas.”

¹ Esta nota informativa incide apenas sobre medidas suscetíveis de serem adotadas em 2017. Nesse enquadramento, não são objeto de referência alterações legais já aprovadas em 2016, mas com efeitos para 2017, como seja o regime de pagamento em duodécimos de 50% do subsídio de férias e do subsídio de Natal, nos termos constantes do artigo 274º da Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2017, nem o aumento do salário mínimo nacional para €557, aprovado pelo Decreto-Lei nº 86-B/2016, de 29 de dezembro.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Nuno Guedes Vaz** (nuno.guedesvaz@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal 2016, 2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards 2015-2012

Top 5 - Game Changers dos últimos 10 anos
Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2015 - 2011