

OPINIÃO



RAQUEL CANIÇO
Advogada, sociedade
Caniço Advogados

Agenda do trabalho digno: o seu, a seu dono

N

o passado dia 7 de Julho foi aprovado na Assembleia da República, um conjunto de medidas no âmbito da agenda de trabalho digno, cujo objectivo é combater a precariedade do trabalho, reforçar os direitos na parentalidade, o direito ao descanso e a conciliação do trabalho e a vida familiar, criar um regime de faltas por dores menstruais, o reconhecimento novas formas de prestação de trabalho no âmbito da economia digital e muitos outros.

O recurso às empresas de trabalho temporário de forma continuada colocando trabalhadores nos lugares de outros, entretanto despedidos com fundamento nas necessidades de reestruturação – entenda-se diminuição de postos de trabalho – por motivos económicos, é, por força destas medidas fortemente combatido.

A contratação de trabalhadores com recurso aos contratos a prazo, tem, também alterações importantes.

A obrigatoriedade por parte da Entidade Empregadora na prestação da informação sobre o período experimental ao trabalhador contratado, passa a ser da extrema importância, uma vez que o conhecimento ou desconhecimento desse período experimental trará consequências.

Sejamos claros: é importante que a Entidade Empregadora esclareça de forma clara e inequívoca de que forma está a contratar determinado trabalhador e em que termos. Por seu turno, também é decisivo que o trabalhador saiba e compreenda de que forma e em que condições vai ser contratado.

Parece um raciocínio elementar, mas no quotidiano de muitas empresas e de muitos trabalhadores, o que se verifica é que esta e muitas outras questões não estão, muitas vezes, assim tão claras e evidentes.

Com efeito, não são raras as vezes que o trabalhador é contratado e não sabe



José Sena Goulão/Lusa

qual é o seu período experimental, muitas vezes não lhe é entregue o duplicado do seu contrato de trabalho, assim como muitas vezes também, o trabalhador negligencia os seus direitos, isto é, o pleno exercício dos seus direitos.

A chamada utilização da "cadeia de subcontratação" é agora associada à fragilidade dos vínculos não permanentes como forma atípica de contratação, criando-se mecanismos reforçados na verificação e atribuição das licenças às empresas de trabalho temporário.

O trabalho não declarado, agora com intenção de criminalização ou com introdução de uma sanção acessória que penalize a Entidade Empregadora candidata a apoio ou a fundos públicos, passará a ser muito provavelmente uma

O trabalho não declarado, agora com intenção de criminalização ou com introdução de uma sanção acessória que penalize a Entidade Empregadora candidata a apoio ou a fundos públicos, passará a ser muito provavelmente uma realidade no futuro.

realidade no futuro.

A sucessão dos contratos a termo e sua limitação na renovação e o alargamento do número de dias para cálculo da compensação na cessação, seja a termo certo ou incerto, fazem também parte do pacote de medidas, ainda algumas, em discussão pública até ao dia 25 de Julho e que irão ser apreciadas e votadas na Comissão Parlamentar de Trabalho, Segurança Social e Inclusão.

É, pois tempo de chamar o seu, a seu dono e das empresas serem de

vidamente assessoradas no plano jurídico, de forma que no futuro não sejam confrontadas com realidades inesperadas, que causem perturbação na sua actividade normal e cujas consequências até coloquem em causa o equilíbrio financeiro dos seus negócios. ■