

AGENDA DO TRABALHO DIGNO: a reforma portuguesa de 2023¹

DECENT WORK AGENDA: *the portuguese reform of 2023*

Guilherme Dray*
Articulista convidado

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2024.509>

RESUMO

O artigo analisa a reforma laboral introduzida em Portugal pela Lei n.º 13/2023, denominada "Agenda do Trabalho Digno", que reformou o Código do Trabalho de 2009. Esta legislação visa reforçar os direitos dos trabalhadores, evidenciando o princípio da proteção do trabalhador e combatendo a precariedade laboral. As mudanças incluem a ampliação dos direitos de parentalidade, a promoção do equilíbrio entre vida profissional e familiar, e o reconhecimento do trabalhador cuidador. Além disso, aborda as implicações da economia digital, contemplando as particularidades do trabalho em plataformas digitais e a regulação do uso de Inteligência Artificial e algoritmos na seleção e gestão de trabalhadores. A reforma também visa fortalecer a negociação

¹ **Nota dos Editores:** O presente artigo foi redigido em Português de Portugal. Algumas diferenças linguísticas em relação ao Português do Brasil podem ser observadas e foram mantidas. Também foi preservado o formato original do trabalho estrangeiro, conforme a liberalidade expressa nos itens 2.8 e 2.9 das Normas de Submissão de Artigos, que, por padrão, consta na última seção da revista.

* GUILHERME DRAY é Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Investigador do Centro de Investigação de Direito Privado, Vice-Presidente do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Advogado. Foi *Visiting Professor* da *Georgetown University*, Washington DC, USA (2017) e coordenador Científico do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho (2021), publicado pelo Governo português.

coletiva, incluindo os trabalhadores independentes economicamente dependentes. Este estudo apresenta, portanto, uma visão geral das modificações implementadas, ressaltando seu impacto na proteção dos direitos laborais em Portugal, destinado a familiarizar os leitores brasileiros com essas evoluções legislativas. A metodologia adotada consiste na análise comparativa da legislação anterior e da legislação em vigor, destacando as mudanças mais relevantes.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho. Agenda do Trabalho Digno português. Reforma laboral portuguesa. Proteção do trabalhador. Plataformas digitais. Algoritmos. Inteligência artificial.

ABSTRACT

The article analyzes the labor reform introduced in Portugal by Law No. 13/2023, known as the "Decent Work Agenda," which reformed the Labour Code of 2009. This legislation aims to strengthen workers' rights, highlighting the principle of worker protection and combating job insecurity. The changes include the expansion of employment rights for parents, the promotion of work-life balance, and the recognition of care workers. Furthermore, it addresses the implications of the digital economy, encompassing the particularities of work on digital platforms and the regulation of the use of Artificial Intelligence and algorithms in hiring and managing workers. The reform also seeks to strengthen collective bargaining, including economically dependent self-employed workers. Therefore, this study presents an overview of the significant modifications implemented, emphasizing their impact on the protection of labor rights in Portugal, aimed at familiarizing Brazilian readers with these legislative developments. The methodology adopted consists of a comparative analysis of the previous legislation and the current legislation, highlighting the most relevant changes.

KEYWORDS

Labor Law. Portuguese Agenda for Dignified Work. Portuguese labor reform. Protection of workers. Digital platforms. Algorithms. Artificial intelligence.

SUMÁRIO

- 1 Enquadramento;
- 2 As inovações da Agenda do Trabalho Digno;
 - 2.1 O novo regime dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes;
 - 2.2 Trabalho nas plataformas digitais;
 - 2.3 Algoritmos e Inteligência Artificial;
 - 2.4 Igualdade e não discriminação;
 - 2.5 Conciliação entre a vida profissional e pessoal;
 - 2.6 Dever de informação;
 - 2.7 Período experimental;
 - 2.8 Terciarização de serviços (*outsourcing*);
 - 2.9 Relações coletivas de trabalho
 - 2.10 Apoios sociais;
- 3. Conclusões;
- Referências.

1 ENQUADRAMENTO

I. Em 2023, a Assembleia da República portuguesa aprovou a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, sob o signo da “Agenda do Trabalho Digno”², que alterou o Código do Trabalho de 2009.

Tratou-se de uma reforma laboral centrada no reforço dos direitos dos trabalhadores e na dignificação do trabalho. Tratou-se, portanto, de uma reforma laboral centrada no princípio-chave e no átomo criador do Direito do Trabalho – o princípio da proteção do trabalhador.³

² Veja-se, sobre o tema, Guilherme Dray, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024; e PEDRO ROMANO MARTINEZ e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano III / maio 2023 / n.º 4, pp. 280-361, disponível em www.ridt.pt.

³ A propósito do princípio da proteção do trabalhador, veja-se, por todos, GUILHERME DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, Coimbra, 2015.

Tal como já havia acontecido em 2019, o legislador português voltou a atuar com o claro intuito de reforçar os direitos do contraente mais débil da relação laboral – o trabalhador.

As alterações foram extensas e significativas, centrando-se no combate à precariedade; no reforço dos direitos de parentalidade; na conciliação entre a vida profissional e familiar, com inclusão de uma nova subsecção dedicada ao trabalhador cuidador; na regulação de algumas novidades que marcam o “Futuro do Trabalho”, nomeadamente o trabalho nas plataformas digitais e a utilização de Inteligência Artificial e Algoritmos para efeitos de seleção de trabalhadores, gestão do trabalho e organização de procedimentos de despedimento coletivo; e no reforço da negociação coletiva, designadamente quanto aos trabalhadores independentes economicamente dependentes.

II. O presente artigo procura, de forma breve e sintética, dar a conhecer aos leitores brasileiros o essencial de tais modificações, que já se encontram em vigor na ordem jurídica portuguesa.

Por serem muito extensas, não se justifica enunciá-las de forma detalhada.

Em qualquer caso, enunciam-se as mais importantes, a saber:

- a) O novo regime dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes;
- b) O trabalho nas plataformas digitais;
- c) Os Algoritmos e Inteligência Artificial;
- d) A igualdade e não discriminação
- e) A conciliação entre a vida profissional e pessoal
- f) O dever de informação
- g) O período experimental
- h) A terciarização de serviços (“outsourcing”)
- i) As relações coletivas de trabalho; e
- j) Os apoios sociais.

III. Segue-se a descrição (sumária) daquelas inovações.

2 AS INOVAÇÕES DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO

2.1 O novo regime dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes

I. Os trabalhadores autónomos economicamente dependentes⁴ são os trabalhadores independentes que prestam, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário da atividade e dele obtêm o produto da sua atividade, sendo, por isso, economicamente dependentes.

Ou seja, estes trabalhadores autónomos não trabalham em regime de subordinação jurídica, razão pela qual não são considerados trabalhadores subordinados ou dependentes; todavia, ao contrário dos autónomos ou prestadores de serviço, esta terceira (e intermédia) categoria de trabalhadores depende economicamente de determinado prestador de atividade.

Trata-se da habitualmente denominada *parassubordinação*.

Por essa razão, a lei confere-lhes uma proteção mínima: mais intensa do que a que é devida aos prestadores autónomos, mas menos garantística do que é devida aos trabalhadores subordinados.

II. Até à Agenda do Trabalho Digno, o Código do Trabalho português estabelecia, apenas, que “*As normas legais*

⁴ Vejam-se as anotações de PEDRO ROMANO MARTINEZ ao artigo 10.º do Código do Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 74-75.

respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade” (artigo 10.º).

Com a Agenda do Trabalho Digno, o quadro de proteção a esta categoria de trabalhadores autónomos, economicamente dependentes, alargou-se. O novo artigo 10.º, n.º 1, do Código do Trabalho, passou a enunciar que *“1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade”.*

Ou seja, para além de determinar a aplicação, a esta categoria de trabalhadores, das normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, o legislador passou a determinar que os mesmos também devem ser abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico.

III. Por outro lado, o legislador passou a enunciar, de forma inovadora, o critério que permite determinar em que casos existe subordinação económica.

À luz do novo número 2 do citado artigo 10.º, estabeleceu-se que, para efeitos do Código do Trabalho, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo

beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Ou seja, e de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, a aplicação deste regime ocorrerá sempre que o prestador de trabalho obtenha do beneficiário mais de 50% do montante total da sua atividade.

IV. Em terceiro lugar, à luz do novo artigo 10.º-B, aditado pela Agenda do Trabalho Digno, estes trabalhadores autónomos economicamente dependentes passaram a beneficiar de um conjunto de direitos, nomeadamente: (i) direito a beneficiarem de representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros; (ii) direito de negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais; (iii) direito à aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; (iv) direito à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e, (v) direito à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho (artigo 10.º-A).

O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica.

2.2 Trabalho nas plataformas digitais

I. A Agenda do Trabalho Digno regulou, de forma inovadora, o trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais⁵.

⁵ Veja-se, a este propósito, o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, TERESA COELHO MOREIRA e GUILHERME DRAY (coordenadores científicos),

A este propósito, o fator mais inovador foi a criação, no novo artigo 12.º-A, de uma presunção de existência de contrato de trabalho.

O número 1 do referido artigo 12.º-A estabelece que presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador

ANA LIMA DAS NEVES (coordenadora executiva), ANA FONTES, MARIA JOÃO CÂMARA, SÓNIA TRINDADE, JOSÉ LUÍS ALBUQUERQUE, ANA OLIM, RICARDO BERNARDES, SUSANA TAVARES E RITA DANTAS FERREIRA, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, pp. 55 e ss.

de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

II. O n.º 2 do mesmo artigo 12.º estabelece, por sua vez, que se entende por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios⁶.

O n.º 3 do mesmo preceito, seguindo a lógica da irrelevância do *nomen iuris* atribuído ao contrato, determina que a presunção do n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico⁷.

No mesmo sentido, reafirmando que se trata, nos termos gerais, de uma presunção ilidível, o legislador determina que a presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata (artigo

⁶ Veja-se MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª edição, cit., pp. 61 e ss., para quem esta presunção “*suscita as maiores reservas, tanto do ponto de vista técnico como do ponto de vista axiológico*” (p. 61).

⁷ Veja-se GUILHERME DRAY, *An Introduction to Employment and Labor Law*, 3.ª edição, cit., pp. 72 e ss.

12.º-A, n.º 4).

A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores (artigo 12.º-A, n.º 5). Nesse caso, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado de intermediário, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora (artigo 12.º-A, n.º 6).

A fim de evitar práticas discriminatórias relativamente a quem estabelece uma relação direta com a plataforma⁸, o legislador determina, ainda, que a plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores (artigo 12.º-A, n.º 7).

III. A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de

⁸ Veja-se CYNTHIA CAMPELLO RODRIGUES DE ALMEIDA/FERNANDO GUIZZARDI VAZ, “Redes Sociais e Relação de Emprego: os Limites do Poder Diretivo Patronal”, *Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho, III*, Lex Magister, Porto Alegre, 2019, pp. 67 e ss.

participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima⁹ aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos (artigo 12.º-A, n.º 8).

IV. Quanto às consequências decorrentes da qualificação de um contrato no âmbito da plataforma como contrato de trabalho, o artigo 12.º-A, n.º 9¹⁰, determina que, nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

V. Por fim, o legislador estabelece que constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado (artigo 12.º-A, n.º 10)¹¹.

⁹ **Nota dos Editores:** a palavra **coima** refere-se à multa ou penalidade como consequência de infração ou violação de normas legais ou regulamentares.

¹⁰ Veja-se GUILHERME DRAY, *An Introduction to Employment and Labor Law*, 3.ª edição, cit., pp. 69 e ss.

¹¹ Veja-se GUILHERME DRAY, *An Introduction to Employment and Labor Law*,

Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

- a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
- b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

2.3 Algoritmos e Inteligência Artificial

I. O desenvolvimento da informática, a utilização e manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação, o incremento e utilização de técnicas de captação e armazenamento de imagens e de dados pessoais, a utilização da ciência médica para efeitos de realização de testes ou exames destinados a despistar doenças infetocontagiosas ou o consumo de drogas e de álcool por parte do trabalhador, bem como o uso de algoritmos e da Inteligência Artificial para efeitos de seleção dos candidatos a emprego, para efeitos de organização do trabalho ou mesmo para efeitos de escolha dos trabalhadores abrangidos no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo, tornaram-se uma constante. O Direito do Trabalho não mais se podia alhear destas questões emergentes, razão pela qual o Código do Trabalho português já continha uma secção especificamente dedicada aos direitos de personalidade aplicáveis à relação laboral.

De entre tais direitos de personalidade, o Código do Trabalho português já continha regras relativas à liberdade de expressão e de opinião no local de trabalho (artigo 14.º); ao direito à integridade física e moral (artigo 15.º); ao direito à reserva da intimidade da vida privada (artigo 16.º), que compreende o

3.ª edição, cit., p. 73.

regime relativo à proteção de dados pessoais (artigo 17.º), o regime do tratamento de dados biométricos (artigo 18.º), o regime relativo à realização de testes e exames médicos (artigo 19.º) e o direito de reserva e confidencialidade de mensagens e de acesso a informação de caráter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico (artigo 22.º)¹².

Faltava regular o uso de Algoritmos e Inteligência Artificial, facto que foi levado a efeito no âmbito da Agenda do Trabalho Digno.

II. A Agenda do Trabalho Digno regulou o uso de Algoritmos e Inteligência Artificial no mundo do trabalho, a vários níveis.

Em primeiro lugar, foi expressamente assumido que os instrumentos de regulamentação coletiva apenas podem regulamentar o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas em sentido mais favorável para os trabalhadores (artigo 3.º, n.º 3).

Ou seja, na medida em que as convenções coletivas de trabalho, por exemplo, regulem o uso de Algoritmos e Inteligência Artificial, apenas o podem fazer se criarem regras de utilização que sejam ainda mais favoráveis ao trabalhador do que as que contam da lei. Por outras palavras, fica vedado à partes que negociam convenções coletivas de trabalho regulamentar esta matéria de forma menos favorável do que o que conta do Código do Trabalho. As regras da lei laboral, nesta matéria, passam, portanto, a ser vistas como um *minimum standard*.

III. Por outro lado, estabeleceu-se que as normas legais em matéria igualdade e não discriminação passam a aplicar-se à tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas

¹² Veja-se MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª edição, cit., pp. 358 e ss.

de inteligência artificial (artigo 24.º, n.º 3)¹³.

Ou seja, o uso de Algoritmos e Inteligência Artificial não pode conduzir a práticas discriminatórias, sejam diretas, sejam indiretas. A forma como tais algoritmos são projetados, concebidos e utilizados não pode ser influenciada ou condicionada por estereótipos que prejudiquem determinados elementos categoriais, como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Por outro lado, as decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, caso conduzam a resultados discriminatórios, são expressamente consideradas práticas discriminatórias ilícitas.

Por esta via, o empregador não pode socorrer-se dos referidos algoritmos ou inteligência artificial para promover práticas discriminatórias que digam respeito, nomeadamente, a:

- a) Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) Retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a

¹³ Vejam-se as anotações de GUILHERME DRAY aos artigos 23.º e ss. do Código do Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 123-151.

todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

- d) Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

IV. Em terceiro lugar, a Agenda do Trabalho Digno determinou, também, que *aquando*¹⁴ da contratação de trabalhadores, o empregador deve informar o candidato a emprego sobre o uso de algoritmos e inteligência artificial, identificando a sua existência e finalidade e as características-chave dos sistemas de monitorização automatizados, devendo a informação a fornecer incluir as categorias de ações monitorizadas, supervisionadas e avaliadas, bem como os principais parâmetros que tais sistemas têm em conta nas decisões automatizadas (artigo 106.º do CT).

Finalmente, a lei também incluiu o direito da comissão de trabalhadores a ser informada sobre a existência de tais algoritmos e os seus objetivos e características (artigo 423.º do CT).

2.4. Igualdade e não discriminação

I. O Código do Trabalho já tratava do tema da igualdade no acesso ao emprego e no trabalho de forma abrangente e unitária, ampliando, de resto, o elenco constitucional de fatores suscetíveis de fundamentar uma prática discriminatória – à luz do Código do Trabalho, a orientação sexual, o património

¹⁴ **Nota dos Editores:** o termo **aquando** é correntemente utilizado em Portugal. Trata-se de uma conjunção que significa **na ocasião de** ou **quando**, sendo usada para indicar o momento em que algo acontece ou aconteceu.

genético, a capacidade de trabalho reduzida, a doença crónica e a filiação sindical são, também, elementos distintivos que não podem constituir motivo de discriminação, apesar de os mesmos não constarem do referido artigo 13.º da Constituição¹⁵.

No essencial, o Código português¹⁶ proíbe a *discriminação direta* e a *discriminação indireta* (artigos 23.º e 25.º); garante o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho (artigo 24.º); consagra a regra da inversão do ónus da prova em caso de invocação de prática discriminatória (artigo 25.º); proíbe a existência de regras de convenções coletivas de trabalho ou de regulamentos internos da empresa contrários ao princípio da igualdade e não discriminação (artigo 26.º); admite a adoção de medidas de ação positiva que beneficiem certo grupo tradicionalmente desfavorecido (artigo 27.º); consagra o ressarcimento de danos patrimoniais e não patrimoniais em caso de prática discriminatória (artigo 28.º); proíbe o assédio, nomeadamente o assédio sexual (artigo 29.º); e contém, ainda, uma série de disposições relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo (artigos 30.º a 32.º)¹⁷.

¹⁵ Veja-se, nomeadamente, a propósito da igualdade retributiva, da igualdade em função do género e da igualdade em função da idade, BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de FURTADO MARTINS, NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS, TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, cit., pp. 597 e ss., 897 e ss. e 901 e ss., respetivamente. Sobre o princípio da igualdade e da não discriminação no trabalho e emprego, em geral, veja-se MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, I, cit., pp. 47 e ss. e 226 e ss.

¹⁶ Veja-se MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9.ª edição, cit., pp. 213 e ss.

¹⁷ Sobre o Código do Trabalho português e os preceitos legais relativos à igualdade e não discriminação, veja-se as anotações de GUILHERME DRAY, *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, 13.ª edição, cit., pp. 122 e ss., que se seguem de perto.

III. A Agenda do Trabalho Digno reforçou o regime da igualdade e não discriminação, alargando o âmbito de invocação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador (artigo 25.º, n.º 6).

Por outro lado, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira passaram a ser consideradas “práticas discriminatórias” (artigo 25.º, n.º 7);

Ou seja, a Agenda do Trabalho Digno reforçou o regime da igualdade e não discriminação, regime este, de resto, que já era bastante abrangente.

Por outro lado, como se disse no ponto anterior, o “direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho” passou a aplicar-se, também, no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial. Fica claro, portanto, que o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género¹⁸, estado civil, situação familiar, situação económica,

¹⁸ Sobre a igualdade de género, veja-se diversos artigos publicados na obra *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos APODIT, AAFDL, Lisboa, 2019, nomeadamente, “Igualdade e Desigualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática”, pp. 11 e ss. (MARIA DO

instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem¹⁹, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos²⁰.

Com a Agenda do Trabalho Digno, o gozo de direitos na parentalidade ou de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como o gozo dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, não podem justificar um tratamento desvantajoso (e discriminatório) destas categorias de trabalhadores.

2.5 Conciliação entre a vida profissional e pessoal

I. A Agenda do Trabalho Digno reforçou os direitos de parentalidade²¹ e criou um novo regime dedicado ao

ROSÁRIO RAMALHO); “Igualdade de Género de Trabalho: entre a Consagração Legal e a Inefetividade Prática – O Papel da CITE na Igualdade e Não Discriminação”, pp. 21 e ss. (JOANA GÍRIA); “Cambio Tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres”, pp. 27 e ss. (ANA DE LA PUEBLA PINILLA); “Igualdade de Género no Trabalho, 4.0”, pp. 45 e ss. (Teresa Coelho Moreira); “Género y Cuotas: su ordenación jurídica en los ámbitos económico y político”, pp. 69 e ss (AMPARO MERINO SEGOVIA).

¹⁹ Sobre a igualdade dos trabalhadores migrantes, veja-se ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “La igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes: una perspectiva jurídico-constitucional”, *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, Estudos APODIT, cit., pp. 197 e ss.

²⁰ Veja-se a anotação de GUILHERME DRAY ao artigo 24.º do Código do Trabalho, em *Código do Trabalho Anotado*, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, 13.ª edição, cit., pp. 125-130.

²¹ Vejam-se as anotações de GUILHERME DRAY aos artigos 33.º e ss. do Código do Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO

“Trabalhador Cuidador”.

Na sequência desta reforma legislativa, os progenitores passam a ter a possibilidade de, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, cumular, em cada dia, os restantes dias de licença em trabalho a tempo parcial (artigo 40.º).

Por outro lado, procedeu-se ao alargamento do período de licença parental exclusiva da mãe após o parto, passando o artigo 41.º do Código do Trabalho a prever que é obrigatório o gozo por parte da mãe de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

A licença obrigatória do pai passa de 20 dias úteis para 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança; dos 28 dias, 7 têm de ser gozados consecutivamente após o nascimento (artigo 43.º, n.º 1). É aumentada para 7 dias (face aos 5 anteriores), seguidos ou interpolados, a licença adicional prevista no n.º 3 do artigo 43.º, que pressupõe o gozo em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Os progenitores passam a ter direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores (artigo 51.º, n.º 1, alínea c);

II. Por outro lado, reforçaram-se também os direitos de adoção e acolhimento familiar²².

ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 152 e ss.

²² Vejam-se as anotações de GUILHERME DRAY ao artigo 45.º do Código do

Com a Agenda do Trabalho Digno, passou a ser consagrada a dispensa de trabalho no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (35.º, n.º 1, alínea j), que antes apenas referia a dispensa para avaliação para adoção); os trabalhadores candidatos a adoção ou a família de acolhimento deixam de ter limites de dispensas para processos de adoção e de acolhimento familiar (artigo 45, n.º 1). As ausências para processos de adoção e de famílias de acolhimento não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, exceto quanto à retribuição (artigo 65.º, n.º 1, alínea k), que antes apenas referia a dispensa para avaliação para adoção);

As faltas por luto gestacional, introduzidas no novo artigo 38.º-A, recebem o mesmo tratamento que as dispensas para consulta de Procriação Medicamente Assistida ou pré-natal, amamentação ou aleitação, não determinando a perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho (artigo 65.º, n.º 2).

III. Por fim, o Agenda do Trabalho Digno criou uma nova Secção no Código do Trabalho, relativa ao Trabalhador Cuidador²³.

Nos termos do Código do Trabalho, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo (artigo 101.º-A). O trabalhador cuidador terá direito a licença anual, com perda de retribuição, de cinco dias úteis a gozar de

Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 174-175.

²³ Veja-se, GUILHERME DRAY, *An Introduction to Portuguese Employment and Labor Law*, cit., pp. 133 e ss.

modo consecutivo (artigo 101.º-B, n.ºs 1 e 6). Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode desempenhar trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual (artigo 101.º-B, n.º 4). O trabalhador cuidador tem direito a requerer o regime de trabalho a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos (artigo 101.º-C), bem como a requerer o regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência (artigo 101.º-D), e não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência (101.º-G). O despedimento do trabalhador cuidador depende de prévio parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) (artigo 101.º-F), devendo ainda ser comunicado à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo com o trabalhador cuidador (artigo 144.º, n.º 3) e a denúncia do contrato durante o período experimental (artigo 114.º, n.º 5).

2.6 Dever de informação

I. O Código do Trabalho português já continha um preceito especificamente dedicado ao dever de informação do empregador, relativamente às condições de trabalho.

O que a Agenda do Trabalho Digno fez, foi reforçar o referido dever de informação.²⁴

Por via desta reforma legislativa, foi alargado o leque de informações a prestar ao trabalhador previsto no n.º 3 do artigo 106.º.

²⁴ Vejam-se as anotações de PEDRO ROMANO MARTINEZ aos artigos 106.º e ss. do Código do Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., pp. 275-280.

De acordo com a nova redação conferida ao artigo 106.º, o empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

- m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- p) O direito individual a formação contínua;
- q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;
- r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

II. Procedeu-se, ainda, à alteração do regime referente aos meios e prazos de cumprimento do dever de informação do empregador (artigo 107.º, n.º 4), mais se estabelecendo que o empregador terá de garantir a conservação da prova da transmissão ou receção²⁵ das informações prestadas, a qual deve ser apresentada ao serviço com competência inspetiva²⁶

²⁵ **Nota dos Editores:** no português de Portugal a palavra **receção** é utilizada correntemente e corresponde ao que no português brasileiro se escreve como **recepção**.

²⁶ **Nota dos Editores:** No português de Portugal, **competência inspetiva** refere-se à autoridade ou capacidade atribuída a uma entidade ou organismo para realizar inspeções. No português brasileiro, a expressão não é tão

da área laboral sempre que solicitada (artigo 107.º, n.ºs 5 e 6);

Relativamente aos trabalhadores estrangeiros²⁷, estabeleceu-se que o trabalhador que exerça a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês tem direito às seguintes informações complementares: (i) retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento; (ii) subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável; (iii) sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento; (iv) identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado; (v) lugar do pagamento das prestações em espécie, se aplicável (artigo 108.º, n.º 1).

2.7 Período experimental

I. A Agenda do Trabalho digno também alterou o regime do período experimental.

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho²⁸, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção²⁹. No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de

comum quanto em Portugal. No Brasil, termos como **poder de fiscalização** ou **autoridade de inspeção** são mais frequentemente usados.

²⁷ Vejam-se as anotações de PEDRO ROMANO MARTINEZ ao artigo 108.º do Código do Trabalho em *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, PEDRO ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO, JOANA VASCONCELOS, PEDRO MADEIRA DE BRITO, GUILHERME DRAY e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, cit., p. 279.

²⁸ Veja-se, a este propósito, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, cit., pp. 341 e ss.

²⁹ Veja-se, a este propósito, JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, I, cit., pp. 487-488.

trabalho, podendo o período experimental ser excluído por acordo escrito entre as partes (artigo 111.º do Código do Trabalho)³⁰.

Além disso, nos termos do artigo 114.º, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem justa causa e sem a obrigação de indemnizar o outro contratante³¹. Durante o período experimental, o empregador pode, portanto, cessar o contrato de trabalho e pôr termo à relação laboral com o trabalhador, sem justa causa e sem necessidade de pagamento de qualquer compensação; no mesmo sentido, o trabalhador pode também denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de pagamento de qualquer compensação³².

O período experimental é, assim, uma espécie de “período de prova”, durante o qual as partes se conhecem reciprocamente e avaliam a aptidão da contraparte para efeitos de continuação da relação de trabalho. É esse o seu principal escopo e é essa a razão, aliás, pela qual se estabelece, no artigo 111.º, n.º 2, que no decurso do período experimental as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho. O empregador aproveita o período experimental para saber se pode confiar no trabalhador e se

³⁰ Cf. MILENA ROUXINOL, “Período Experimental”, *Direito do Trabalho, Relação Individual*, JOÃO LEAL AMADO, MILENA SILVA ROUXINOL, JOANA NUNES VICENTE, CATARINA GOMES SANTOS, TERESA COELHO MOREIRA, cit., pp. 285 e ss. Veja-se, sobre o tema, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, cit., pp. 179 e ss.

³¹ Veja-se MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, cit., pp. 264 e ss.

³² Veja-se, sobre o tema, TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, “Período experimental – breves notas para o estudo comparativo dos regimes jurídicos português e espanhol”, *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 602 e 603.

este tem capacidade para executar as tarefas contratadas; o trabalhador, por outro lado, terá interesse em conhecer a organização produtiva, em saber se o empregador o trata corretamente e lhe paga a retribuição na data de vencimento, bem como em saber se se adapta às condições de trabalho que lhe são apresentadas³³.

II. A Agenda do Trabalho Digno procurou reduzir ou excluir, nalguns casos, a duração do período experimental, de forma a garantir mais estabilidade à relação laboral.

Em primeiro lugar, cumpre notar que o período experimental pode ser excluído ou reduzido, mas não pode ser aumentado. A norma é imperativa, mas apenas no sentido de estabelecer um prazo máximo³⁴. E a razão é simples de enunciar: funcionando o período experimental, no essencial, como um mecanismo que permite ao empregador dispor de um período inicial de execução do contrato em que pode fazer cessar o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, possibilidade essa que deixa de existir findo tal “período de prova”, parece óbvio que o alargamento de tal período seria contrário ao princípio da segurança no emprego, previsto no artigo 53.º da Constituição. Por outras palavras: o alargamento do período experimental seria prejudicial ao trabalhador e estaria nos antípodas do aludido princípio da segurança no emprego, de onde decorre que a ordem jurídica privilegia relações de trabalho tendencialmente duradouras e estáveis.

Por essa razão, o legislador é claro a este propósito: o período experimental pode ser excluído ou reduzido, mas não pode ser alargado.

³³ Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., p. 468.

³⁴ Cf. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., p. 474.

II. A exclusão ou redução do período experimental pode, por natureza, ser *voluntária*, se resultar de um acordo individual entre empregador e trabalhador (na hipótese da *exclusão*), ou de acordo individual ou coletivo, decorrente de acordo entre empregador e trabalhador ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (na hipótese de *redução*). O que a Agenda do Trabalho Digno nos trouxe, foi o alargamento desses mecanismos de exclusão ou redução, não a título voluntário, mas *ope legis*, ou seja, por imposição legal.

O período experimental pode, desde logo, ser *excluído* por acordo escrito entre as partes (artigo 111.º, n.º 3). Tal significa, portanto, que o trabalhador e o empregador, ao abrigo da respetiva autonomia privada e no âmbito da correlativa liberdade de estipulação contratual, podem optar por excluir o período experimental, estabelecendo que, naquele caso concreto, o mesmo não se justifica.

Por outro lado, a duração do período experimental pode ser *reduzida*, sendo certo que, nesse caso, a redução pode ser feita por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes. Ou seja, ao passo que a *exclusão* do período experimental só pode ser feita por acordo individual entre as partes (artigo 111.º, n.º 3), já a sua *redução* tanto pode resultar deste acordo individual, como de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artigo 112.º, n.º 7). Esta diferença resulta do facto de a *exclusão* do período experimental estar, como vimos, tipicamente associada a casos concretos, que apenas se suscitam a propósito de negociações e contratações individuais, perante necessidades ou exigências especificamente impostas por determinado candidato a emprego, em sede de negociação do respetivo contrato de trabalho. Já a *redução* do período experimental, pelo contrário, presta-se a maior generalização e ao seu estabelecimento através de normas convencionais com um âmbito de aplicação

mais alargado.

III. As hipóteses de exclusão ou redução *ope legis* da duração do período experimental, ou seja, que não resultam nem de acordo individual, nem de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mas sim da própria lei, constam dos n.ºs 4 a 6 do artigo 112.º.

O artigo 112.º, n.º 4, estipula que o período experimental é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

Trata-se, neste caso, de uma redução ou exclusão que opera *ope legis*, ou seja, por força da lei, quando exista uma relação laboral (ou um estágio) prévia entre o trabalhador contratado e o empregador que o volta a contratar e que já o conhecia.

O mesmo sucede nos casos dos novos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º do Código do Trabalho, introduzidos pela Agenda do Trabalho Digno.

O artigo 112.º, n.º 5, determina que o período experimental previsto no artigo 112.º, n.º 1, alínea *b*), *(iii)* (trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração) será reduzido ou excluído consoante a duração de um anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com um empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias. Neste caso, trata-se também de uma redução *ope legis* do período experimental, mas aplicável apenas a duas subcategorias específicas de trabalhadores: trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. A lógica subjacente a este preceito, no essencial, é a

seguinte: no caso dos trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, cuja duração do período experimental é maior (180 dias) do que a duração aplicável à generalidade dos trabalhadores (90 dias), faz sentido promover-se uma exclusão ou redução do período experimental quando os mesmos já disponham de experiência profissional anterior. Trata-se, portanto, de uma medida de ação positiva, aplicável a duas subcategorias de trabalhadores tradicionalmente mais vulneráveis e com maiores dificuldades de ingresso no mercado de trabalho.

Do mesmo modo, o artigo 112.º, n.º 6, determina que o período experimental é reduzido ou excluído³⁵ consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

IV. Uma das principais inovações da referida Agenda do Trabalho Digno, em matéria de período experimental, prende-se com a importação, para este regime, do instituto do abuso do direito, previsto no artigo 334.º do Código Civil e, ainda que de forma mais genérica, no artigo 126.º do Código do Trabalho.

De forma a evitar a utilização abusiva do regime do período experimental e que este seja utilizado pelo empregador para contornar a regra da proibição de despedimentos sem justa causa, dado que a denúncia do contrato de trabalho (imotivada) só é admitida durante o período experimental, o legislador determina, no novo artigo 114.º, n.º 7, que é ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais³⁶.

³⁵ Veja-se, a este propósito, a Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio, que retificou o n.º 6 do artigo 112.º na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

³⁶ Sobre o exercício abusivo do período experimental, veja-se JÚLIO GOMES, “Do uso e abuso do período experimental”, *Revista de Direito e Estudos*

À luz desta nova regra, o empregador não se pode aproveitar da possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho sem justa causa, durante o período experimental, para o utilizar como “contratação a termo encapotada³⁷”, assim como não pode, também, denunciar o contrato ao abrigo do período experimental, não por concluir que o trabalhador não tem a aptidão necessária para executar a atividade contratada ou porque existe uma razão objetiva e válida para o fazer, mas sim por razões de ordem religiosa, ideológica ou política. Esta regra de proscrição do abuso do direito, que em certa medida já decorreria do regime geral do artigo 126.º do Código do Trabalho e do artigo 334.º do Código Civil, passou a ter, neste domínio específico, uma especial concretização.

Assim, por exemplo, se o empregador denuncia o contrato de trabalho, durante o período experimental, não porque tenha concluído que o trabalhador não é idóneo para continuar a executar o contrato de trabalho, mas apenas porque descobriu, a título exemplificativo, que o mesmo professa certa religião, pertence a determinado partido político, tem uma específica orientação sexual, porque engravidou ou porque não aceitou a um convite de natureza sexual feito pelo seu superior hierárquico, estamos, naturalmente, perante uma hipótese típica de abuso do direito no exercício do direito de denunciar o contrato de trabalho durante o período experimental.

2.8 Terciarização de serviços (“*outsourcing*”)

I. A Agenda do Trabalho Digno regulamentou, pela primeira vez, o regime da terceirização de serviços.

Sociais, 2000, n.º 1-2, pp. 66 e 67.

³⁷ **Nota dos Editores:** no contexto da frase, a expressão **encapotada** significa a contratação de empregado com a intenção de dispensá-lo sem justa causa, evitando as obrigações e proteções legais associadas a um contrato a termo formal. Trata-se de prática ilegal que desrespeita o propósito legítimo do período experimental.

Por um lado, estabeleceu-se um novo regime de proibição de recurso à terceirização de serviços, quando esta seja utilizada como mecanismo para substituir trabalhadores que foram objeto de despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho.

Nos termos do novo artigo 338.º-A, estabeleceu-se que “1 - Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho. 2 - A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços”.³⁸

II. Por outro lado, passou a indicar-se, de forma igualmente inovadora, que, em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável (novo artigo 498.º-A).

Para o efeito, o legislador qualifica como prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo. Além disso, o regime do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho apenas se aplica ao prestador do serviço após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o

³⁸ Veja-se, sobre o tema, PEDRO ROMANO MARTINEZ e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, cit., pp. 292 e ss.

prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

Antes disso, o prestador do serviço terá direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade (artigo 498.º-A, n.º 3).

2.9 Relações coletivas de trabalho

I. A Agenda do Trabalho Digno atuou, também, em sede de relações coletivas de trabalho, procurando reforçar o papel e representatividade dos sindicatos.

Nos termos da nova redação conferida ao artigo 460.º do Código do Trabalho, os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, mesmo em empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais.

Assim, ainda que não existam trabalhadores sindicalizados, é possível o exercício da atividade sindical na empresa, nos termos previstos nos artigos 461.º (*reunião de trabalhadores no local de trabalho*), 464.º (*direito a instalações*) e 465.º (*Afixação e distribuição de informação sindical*), com as necessárias adaptações (artigo 460.º, n.º 2).

II. Por outro lado, de forma a desincentivar a escolha de convenção coletiva de trabalho sem a correlativa sindicalização, passou a afirmar-se que a adesão individual, por parte de trabalhador não sindicalizado, a convenção coletiva de trabalho passa a não ser possível se o trabalhador já se encontrar

abrangido por portaria de extensão (artigo 497.º, n.º 5).

III. Por fim, em caso de denúncia, por parte das empresas ou sindicatos, de convenções coletivas de trabalho, a parte destinatária pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia, impedindo-se a convenção de entrar em regime de sobrevivência (artigo 500.º-A)³⁹.

2.10 Apoio Social

I. Na sequência da aprovação da Agenda do Trabalho Digno, o Governo português aprovou também, poucos meses volvidos, o Decreto-Lei n.º 53/2023, de 3 de julho, que regulamentou a dimensão de apoio social da Agenda do Trabalho Digno.

No essencial, o citado Decreto-Lei n.º 53/2023 consagrou as seguintes alterações:

- (i) Reforço da proteção social dos jovens trabalhadores estudantes e dos jovens estudantes que trabalhem durante os períodos de férias escolares, permitindo acumular remunerações anuais até 14 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida com o recebimento do abono de família, bolsa de estudo e pensões de sobrevivência;
- (ii) Aumento do subsídio parental inicial e do subsídio parental alargado para 90% e 40% da remuneração, respetivamente, nas situações de partilha efetiva das responsabilidades parentais;
- (iii) Possibilidade de cumulação do subsídio parental inicial e do subsídio parental alargado com os rendimentos de trabalho;

³⁹ Veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ e LUÍS GONÇALVES DA SILVA, “Constituição e Agenda do Trabalho Digno”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, cit., pp. 323 e ss.

- (iv) Alargamento do período de atribuição do subsídio parental inicial exclusivo do pai para 28 dias de gozo obrigatório e 7 dias de gozo facultativo, podendo, a pedido do pai, em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, ser suspenso o período de licença de gozo obrigatório;
- (v) Em caso de impossibilidade de um progenitor, o subsídio parental inicial do outro é atribuído até ao limite do período remanescente que corresponda ao período da licença não gozada nos casos de morte, incapacidade física ou psíquica; no caso de incapacidade ou morte da mãe, o subsídio do pai terá uma duração de pelo menos 30 dias;
- (vi) Alargamento do subsídio por adoção, o qual passa a incluir o subsídio parental inicial exclusivo do pai e o subsídio parental alargado; este alargamento será também aplicado às famílias de acolhimento;
- (vii) Possibilidade de justificação da ausência do trabalhador por motivo de doença não superior a três dias consecutivos através de autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, emitida pelos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou pelo serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, com o limite máximo de duas vezes/ano.

3 CONCLUSÃO

Conforme resulta do exposto nos pontos anteriores, pode concluir-se que a Agenda do Trabalho Digno, à semelhança da reforma laboral de 2019, voltou a apostar no combate à precariedade, no reforço da conciliação entre a vida profissional e familiar, na promoção da negociação coletiva, na defesa dos trabalhadores independentes economicamente dependentes e, bem assim, na adaptação da legislação laboral ao denominado “Futuro do Trabalho”, através, nomeadamente, da

regulamentação da inteligência artificial e dos algoritmos, do trabalho prestado nas plataformas digitais e da introdução de algumas alterações ao regime do teletrabalho, que de resto fora essencialmente transformado pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

É neste contexto, aliás, que se compreende também a aprovação do Decreto-Lei n.º 53/2023, de 3 de julho, que regulamentou a dimensão de apoio social da Agenda do Trabalho Digno.

É caso para dizer, em suma, que a Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, andou no sentido certo, promovendo a proteção do contraente mais débil em linha com o átomo criador do Direito do Trabalho – o princípio da proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cynthia Campello Rodrigues de; VAZ, Fernando Guizzardi. Redes sociais e relação de emprego: os limites do poder diretivo patronal. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Lex Magister, 2019. v. 3, p. 67-82.

ALMEIDA, Tatiana Guerra de. Período experimental: breves notas para o estudo comparativo dos regimes jurídicos português e espanhol. *In*: MOREIRA, António José (Coord.). **Estudos de direito do trabalho em homenagem ao professor Manuel Alonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004. p. 602-603.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio. La igualdad y no discriminación de los trabajadores migrantes: una perspectiva jurídico-constitucional. *In*: **A igualdade nas relações de**

trabalho. Estudos APODIT. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019. p. 197-218.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho.** 4. ed. Coimbra: Almedina, 2020.

CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2019. v.1.

DRAY, Guilherme. **An introduction to employment and labor law.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

DRAY, Guilherme. **Lições de direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2024.

DRAY, Guilherme. **O princípio da proteção do trabalhador.** Coimbra: Almedina, 2015.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho.** 22. ed. Coimbra: Almedina, 2023.

GÍRIA, Joana. Igualdade de género de Trabalho: entre a Consagração Legal e a Inefetividade Prática – O Papel da CITE na Igualdade e Não Discriminação. *In: A igualdade nas relações de trabalho.* Estudos APODIT. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019. p. 21-46.

GOMES, Júlio. **Direito do trabalho.** Coimbra: Coimbra Editora, 2007. v.1.

GOMES, Júlio. Do uso e abuso do período experimental. **Revista de Direito e Estudos Sociais,** Coimbra, v. 41, n. 1-2, jan./jun. 2000.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 11. ed. Coimbra: Almedina, 2023.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da. **Código do Trabalho anotado**. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2024.

MARTINEZ, Pedro Romano; SILVA, Luís Gonçalves da. Constituição e Agenda do Trabalho Digno. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, Coimbra, v. 3, n. 4, 2023. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-4/?doing_wp_cron=1736474333.0927569866180419921875. Acesso em: 09 jan. 2025.

MENEZES CORDEIRO, António. **Direito do trabalho**. Lisboa: Almedina, 2018. v.1.

MENEZES CORDEIRO, **Direito do Trabalho**. Lisboa: Almedina, 2020. v.2.

MERINO SEGOVIA, Amparo. Género y cuotas: su ordenación jurídica en los âmbitos económico y político. *In: A igualdade nas relações de trabalho*. Estudos APODIT. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019. p. 69-88.

MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de género no trabalho, 4.0. *In: A igualdade nas relações de trabalho*. Estudos APODIT. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019. p. 45-66.

MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme; NEVES, Ana Lima das; FONTES, Ana; CÂMARA, Maria João; TRINDADE, Sónia; ALBUQUERQUE, José Luís; OLIM, Ana; BERNARDES,

Ricardo; TAVARES, Susana; FERREIRA, Rita Dantas. **Livro verde sobre o futuro do trabalho**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021. Disponível em: https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/55245/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/daa7a646-868a-4cdb-9651-08aa8b065e45. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. [Constituição (1976)]. **Constituição da República Portuguesa**. Aprovada em 2 de abril de 1976. Diário da República: 1ª série, Lisboa, n. 86, p. 738-775, 10 abr. 1976. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Declaração de Retificação n.º 13, de 29 de maio de 2023**. Retifica a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril - altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Diário da República: 1ª série, Lisboa, n. 102, p. 2-3, 29 maio 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/declaracao-retificacao/13-2023-213650804>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 53, de 5 de julho de 2023**. Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno. Diário da República: n.º 129/2023, Série I de 2023-07-05, páginas 6 – 29. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/53-2023-215210816>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 110, de 16 de setembro de 2009**. Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Diário da República: 1.ª série, Lisboa, n.º 180, 16 set. 2009. Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34514575>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966**. Aprova o Código Civil e regula a sua aplicação. Diário do Governo: 1.ª série, Lisboa, n.º 274, p. 1915, 25 nov. 1966. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1966-34509075>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 13, de 3 de abril de 2023**. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno. Diário da República: 1.ª série, Lisboa, n. 66, p. 2-72, 3 abr. 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2023-211366691>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Estabelece as normas que regem as relações laborais em Portugal, substituindo o Código do Trabalho anterior. Diário da República: 1.ª série, Lisboa, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 83, de 6 de dezembro de 2021**. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Diário da República: 1.ª série, n.º 235, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 09 jan. 2025.

PUEBLA PINILLA, Ana de la. Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres. In: **A igualdade nas relações**

de trabalho. Estudos APODIT. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2019. p. 27-46.

RAMALHO, Maria do Rosário. Igualdade e desigualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. *In: A igualdade nas relações de trabalho.* Estudos APODIT. Lisboa: AAFDL, 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho:** parte II – situações laborais individuais. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2023.

ROUXINOL, Milena Silva. Período Experimental. *In:* AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho:** relação individual. Coimbra: Almedina, 2019. p. 285-312.

XAVIER, Bernardo Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de. **Manual de direito do trabalho.** 4. ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2020.