



DIREITO DO TRABALHO

O ANO DE 2017 EM REVISTA COM O ANO DE 2018 NO HORIZONTE

O ano de 2017 que ora finda, manteve a tendência de melhoria global do mercado laboral português com as estatísticas de desemprego em tendência decrescente, tendo ainda registado importantes alterações legislativas em matéria laboral, com o fito de promover o emprego e o combate à precaridade laboral.

Desde logo, destaca-se o **DL 86-B/2016, de 29/12** e a **Portaria 4/2017, de 03/01**, os quais, respetivamente, procederam à atualização do salário mínimo para os € 557 e do IAS para os € 421,32, este último com particular relevância para a determinação e atualização das prestações da segurança social.

Posteriormente, através do **DL 72/2017, de 21/06**, foi aprovado o regime de incentivo à contratação de pessoas à procura do 1.º emprego e desempregados de longa e muito longa duração, dispensando as empresas sob certas condições, de forma temporária (de três a cinco anos), total ou parcialmente (redução de 50%), do pagamento das contribuições para a segurança social dos empregadores.

Adicionalmente, refira-se a **Lei 55/2017, de 17/07**, que procedeu à 2.ª alteração à Lei 107/2009, de 14/09 e à 5.ª alteração ao Código de Processo do Trabalho, alargando o âmbito da ação especial de reconhecimento de existência de contrato de trabalho e os demais mecanismos processuais de combate à ocultação de relação de trabalho subordinado, abarcando agora todas as situações de trabalho não declarado como os falsos estágios e o falso voluntariado.

Já no pico do verão de 2017, de entre outras alterações legislativas, foi publicada a **Lei 73/2017, de 16/08** (que só entrou em vigor a 01 de outubro), a qual procedeu (para o que importa) à 12.ª alteração ao Código do Trabalho e a nova alteração do Código de Processo do Trabalho, tendo como objetivo reforçar a prevenção e combate à prática de assédio.

Embora a figura do assédio seja conhecida da lei portuguesa, esta alteração veio reforçar (e muito) a tutela legal das vítimas deste tipo de prática nas empresas, indo ao encontro do que vem sendo estabelecido ao nível europeu sobre esta matéria, exigindo das empresas uma postura mais proativa e vigorosa de prevenção e repúdio destas situações. No essencial, destacam-se os seguintes aspetos:

- Passou a ser obrigatório adotar código de boa conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- O empregador passa a ter de instaurar, obrigatoriamente, procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio.

Assinale-se que a omissão das referidas obrigações gera responsabilidade contraordenacional para a empresa.

Este ano de 2017 registou uma produção legislativa menos intensa e de menor impacto em face a anos transatos, contudo, desengane-se quem pensa que o ano de 2018 será de igual sorte.

Com a aparente melhoria generalizada da econo-

nia portuguesa, alguns agentes políticos e sindicais têm clamado pela reversão das principais reformas laborais ocorridas nos anos passados visando o incremento e reforço dos direitos e garantias dos trabalhadores, suscitando a eventualidade de isso se suceder não só por via legislativa, atendendo à maioria parlamentar que suporta o atual Governo (sendo exemplo disso o projeto de lei que visa impor um maior controlo às operações de transmissão de unidade económica), como também através da contratação coletiva (cuja redinamização se promete sem que efetivamente se a promova).

Esta ânsia de anular o passado recente coloca uma pressão assinalável às empresas, obrigando os profissionais de Recursos Humanos a um redobrado esforço de gestão com vista à antecipação de eventuais alterações de impacto legislativo.

Antecipa-se que 2018 seja importante em termos legislativos, sendo (mais) um ano de teste à

Meio: Imprensa

País: Portugal

Period.: Bimestral

Âmbito: Economia, Negócios e

Pág: 105

Cores: Cor

Área: 17,00 x 11,34 cm²

Corte: 2 de 2



gestão de Recursos Humanos nas empresas, cujo esforço e dinamismo tem sido fundamental para adaptar as organizações aos sucessivos e erráticos avanços e recuos das leis laborais.

Cá estaremos para ver o que nos trará este novo ano que se aproxima.

Um ótimo ano de 2018! [📄](#)



Por César Sá Esteves, sócio e responsável do Departamento de Direito Laboral da SRS Advogados, e José João Henriques, advogado do Departamento de Direito Laboral da SRS Advogados