



A agenda, a lei e a precariedade

Filipe Lamelas e Pedro Rita

- I. A lei da agenda: sobre a recente revisão legal
- II. A lei contra a precariedade: alterações mais relevantes
- III. A agenda sem lei: notas finais

O presente texto corresponde ao primeiro de uma série de artigos que o CoLABOR irá publicar sobre a revisão do Código do Trabalho e legislação conexa levada a cabo pela Lei n.º 13/2023, publicada a 3 de abril passado, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho¹. Optou-se neste artigo por versar sobre as alterações agora introduzidas que se ligam de modo mais direto e imediato à matéria da precariedade, nomeadamente aquelas que respeitam à natureza do vínculo laboral e às questões retributivas. Ficou para os textos seguintes a análise das modificações legais no âmbito da atividade sindical e negociação coletiva, bem como no tema da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar do trabalhador (em especial, a parentalidade). Não obstante a relação das alterações introduzidas nessas matérias com a precariedade, entendeu-se que a sua especificidade justificava um tratamento autónomo e particular.

¹ Para mais informação sobre a Agenda do Trabalho Digno, consultar <https://trabalhodigno.colabor.pt/>

I. A lei da agenda: sobre a recente revisão legal

No âmbito da reforma da legislação do trabalho motivada pela discussão da Agenda do Trabalho Digno, após um período de apresentação de documentos por parte do Governo no âmbito da Concertação Social, foi levada à Assembleia da República a proposta de Lei n.º 15/XV, que, depois de discussão e alterações, deu origem à Lei n.º 13/2023, publicada no passado dia 3 de abril.

Este diploma veio introduzir diversas alterações ao Código do Trabalho e legislação conexas, assegurando, ademais, a transposição para a ordem jurídica interna de duas diretivas comunitárias recentemente aprovadas, uma relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis e a outra à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Dando expressão ao amplo programa da Agenda do Trabalho Digno, a última revisão do Código do Trabalho correspondeu a um conjunto expressivo de modificações da lei, com 100 artigos alterados, distribuídos por quase todos os capítulos do Código, e 16 preceitos aditados², metade dedicados à instituição de um regime específico para os trabalhadores cuidadores.

Trazendo da Agenda o compromisso de combate à precariedade das relações laborais, e reconhecendo que esta se manifesta no mundo laboral contemporâneo sob variadas formas, o legislador visou de modo especial a promoção da segurança no trabalho, com uma intervenção alargada a várias matérias. Entre as muitas alterações, a Lei n.º 13/2023 tratou da regulação do período experimental e da contratação a termo, alterou as regras do trabalho temporário, do trabalho suplementar e dos despedimentos, tendo igualmente inaugurado a regulamentação no Código do Trabalho da atividade prestada no âmbito de plataformas digitais.

Destaca-se, neste quadro, a intervenção assertiva do legislador no regime jurídico de matérias em cujo contexto se têm desenvolvido mais recorrentemente formas de trabalho precárias, como sucedeu com o trabalho temporário ou o trabalho no âmbito de plataformas digitais, áreas em que se assinala o esforço do legislador de corrigir as insuficiências do ordenamento jurídico. Por sua vez, não pode, todavia, ignorar-se um conjunto igual ou maior de temas que, representando focos de precariedade laboral reiterada, não mereceram a mesma intervenção decidida da Lei n.º 13/2023, como aconteceu com a contratação a termo, os despedimentos ou a duração e organização do tempo de trabalho, em que as modificações legais - sendo positivas - ficaram aquém do que seria desejável, tendo em conta os princípios e objetivos enunciados no âmbito da discussão da própria Agenda para o Trabalho Digno.

Para lá da abrangência de matérias intervencionadas, ressalta ainda da estratégia empregue pela Lei n.º 13/2023 para eliminar a precariedade o reforço da dimensão contraordenacional dos *ilícitos* laborais, sendo de mencionar o elevado número de alterações ao Código do Trabalho que correspondem simplesmente à

² Ver quadro comparativo disponível em <https://trabalhodigno.colabor.pt/>

introdução da previsão de contraordenações. Paralelamente, a Lei n.º 13/2023 determinou a ampliação dos poderes inspetivos e sancionatórios da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) com as alterações introduzidas à Lei n.º 107/2009 (14/9), que prevê o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

A este propósito, deve assinalar-se favoravelmente o carácter transversal da revisão legal empreendida pela Lei n.º 13/2023, que, cumprindo o que já vinha anunciado na Agenda do Trabalho Digno, alterou, não apenas as regras do Código do Trabalho e de natureza laboral, designadamente legislação avulsa sobre trabalho temporário, estágios profissionais e contraordenações laborais, mas também normas do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e do Regime Geral das Infrações Tributárias, procurando apertar o cerco à precariedade em todas as suas formas e instâncias.

Cabe, nesta senda, aludir às alterações ao Decreto-Lei n.º 260/2009 (25/9), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, com o agravamento da responsabilidade contraordenacional e a previsão da proibição do exercício de atividade em empresa de trabalho temporário ou agência privada de colocação.

No que concerne a modificações legislativas alheias ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 13/2023 no âmbito da precariedade, é também de referir a alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92 (24/10), que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, de onde se destaca a redução do período normal de trabalho semanal máximo destes trabalhadores de 44 para 40 horas, sendo igualmente de mencionar o reforço dos direitos do trabalhador doméstico em geral, nomeadamente no que toca às regras da cessação do contrato.

Ainda neste contexto, deve, por fim, nomear-se as alterações feitas pela Lei n.º 13/2023 ao Decreto-Lei n.º 66/2011 (1/6), que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, no quadro do qual se verificou uma valorização do subsídio de estágio e a obrigatoriedade da contratação de um seguro de acidentes de trabalho para o estagiário.

II. A lei contra a precariedade: alterações mais relevantes

a) trabalho temporário

As alterações ao regime do trabalho temporário são um dos destaques desta revisão do Código do Trabalho, sendo várias as disposições da respetiva subsecção que sofreram modificações importantes.

Desde logo, é de salientar a alteração do n.º 3 do art. 173.º (“*cedência ilícita de trabalhador*”), que passou a determinar que, no caso de ser nulo o contrato de utilização (ou o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade), se considera que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, e não à empresa de trabalho temporário, corrigindo-se, assim, uma das normas mais aberrantes do nosso sistema jurídico laboral.

Neste âmbito, relevam ainda as alterações ao art. 179.º (“*proibição de contratos sucessivos*”), quer a reformulação mais abrangente do novo n.º 1, que procura responder às diferentes *nuances* da contratação de força de trabalho nos dias que correm, quer, especialmente, o reconhecimento previsto pelo n.º 3 da existência de um contrato sem termo entre o trabalhador e o utilizador caso o empregador incumpra as regras do n.º 1, sobre sucessão de contratos de trabalho temporários.

Do mesmo modo, são de sublinhar as alterações ao art. 182.º (“*duração de contrato de trabalho temporário*”), designadamente a redução do número de renovações possíveis do contrato de trabalho temporário a termo certo de seis para quatro (n.º 2), a fixação do limite de quatro anos para a duração total de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns (n.º 8), e a conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária do contrato de trabalho temporário que exceda esse limite de quatro anos (n.º 9).

Destacam-se ainda, nesta sede, a previsão inovadora ou agravamento de contraordenações já previstas que se verifica no n.º 4 do art. 183.º (“*forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária*”), no n.º 12.º do art. 185.º (“*condições de trabalho de trabalhador temporário*”), no n.º 9 do art. 186.º (“*segurança e saúde no trabalho temporário*”), no n.º 5 do art. 189.º (“*enquadramento de trabalhador temporário*”) e no n.º 8 do art. 191.º (“*execução da caução*”), manancial punitivo que vem completar uma intervenção legislativa sobre o trabalho temporário que o identifica como lugar privilegiado de reprodução de condições e modelos de trabalho precários.

Sendo certo que, neste contexto, onde se verificam frequentes situações de abuso e ilicitude, o legislador poderia ter intervindo de forma mais profunda, reduzindo, desde logo, as situações em que o trabalho temporário é admissível, reconhece-se o esforço do legislador em regulamentar esta realidade laboral de natureza tripartida procurando promover a estabilidade e a segurança – que são possíveis, apesar de complexas - nas relações de trabalho temporárias.

a) período experimental e contratação a termo

No âmbito da precariedade resultante da instabilidade da relação laboral e do vínculo contratual, a Lei n.º 13/2023 trouxe também alterações no que respeita ao período experimental e à contratação a termo.

No primeiro tema, é de referir as alterações aos arts. 112.º (*“duração do período experimental”*) e 114.º (*“denúncia do contrato durante o período experimental”*), nomeadamente a redução do tempo do período experimental em certas situações de continuidade no trabalho (112.º, n.ºs 5 e 6), o aumento dos prazos de aviso prévio de denúncia em caso de duração alargada do período experimental (114.º, n.º 3) e a previsão da ilicitude da denúncia durante o período experimental por abuso de direito (114.º, n.º 7), alteração esta que tem um carácter sobretudo simbólico, uma vez que tal consequência já resulta da aplicação das regras do Código Civil (art. 334.º, *“abuso do direito”*).

Por seu turno, no que toca aos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, são, acima de tudo, as alterações ao n.º 2 do art. 344.º (*“caducidade de contrato de trabalho a termo certo”*) e n.º 4 do art. 345.º (*“caducidade de contrato de trabalho a termo incerto”*), com o aumento do valor da compensação em caso de caducidade do contrato, que importa salientar. São menos vistosas, mas relevantes as alterações aos arts. 141.º (*“forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo”*) e 142.º (*“casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração”*), com o reforço das exigências de forma (141.º, n.º 1, al. e) e a previsão de uma contraordenação no caso da violação de deveres de comunicação (142.º, n.º 4), sendo igualmente de mencionar a reformulação do texto do art. 143.º (*“sucessão de contratos de trabalho a termo”*), de modo a torná-lo mais adequado à realidade.

Não obstante a pertinência e justeza das alterações introduzidas nos regimes do período experimental e da contratação a termo pela Lei n.º 13/2023, ficaram, todavia, por resolver aspetos do quadro legal destas matérias que afetam negativamente a segurança no emprego, como são os casos, desde logo, da duração do período experimental (tendo em conta a liberdade de denúncia que existe para o empregador nesta fase do contrato) e da admissibilidade alargada da contratação a termo, respetivamente.

c) trabalho no âmbito de plataformas digitais

Sob o prisma da precariedade decorrente da natureza do vínculo entre o prestador da atividade e o beneficiário dessa prestação, uma das inovações da revisão legal com mais relevo e que mais debate público suscitou é, certamente, a introdução do art. 12.º-A, com a epígrafe *“presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”*.

Em resposta ao desafio legislativo que a atividade das plataformas digitais vem colocando em termos de regulamentação laboral, a Lei n.º 13/2023 introduziu uma presunção de laboralidade específica para o trabalho desenvolvido neste quadro, esclarecendo convenientemente o n.º 1 que a aplicação desta norma

não exclui a aplicação simultânea da presunção prevista no art. 12.º (“*presunção de contrato de trabalho*”) do Código do Trabalho.

A propósito do campo de aplicação do art. 12.º-A, vale ainda a pena referir o disposto no n.º 12, onde se estabelece que a nova presunção se aplica às atividades que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Fica, porém, sem se perceber de que forma é que esta regra e os seus efeitos se articulam com o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, aprovado pela Lei n.º 45/2018 (10/8).

A recém criada presunção do art. 12.º-A opera com base no preenchimento de alguns do conjunto de indícios típicos das formas de trabalho no contexto das plataformas digitais que se encontram previstos no n.º 2 do preceito, o que, tendo em conta a compatibilidade entre os regimes dos arts. 12.º e 12.º-A, significa um ampliar da cobertura que resultava da presunção já existente na lei. O carácter demasiado específico e particular destes indícios poderá, contudo, fazer antecipar a sua “obsolescência”, considerando o dinamismo e constante evolução das formas de trabalho desenvolvidas através de plataformas digitais.

Esclarecendo o n.º 4 do art. 12.º-A que a presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, admite-se, de forma discutível, no n.º 5, que a presunção de laboralidade possa também operar, sob certos requisitos, em relação a um intermediário da plataforma digital, libertando, neste caso, a plataforma do vínculo laboral e das obrigações inerentes. Esta possibilidade de o contrato se considerar celebrado com o intermediário, constituindo uma aproximação do regime do trabalho em plataformas digitais ao do trabalho temporário, sem vantagens aparentes e com prejuízo para a estabilidade do emprego e a segurança jurídica, não parece ter justificação à luz do programa de melhoria das condições de trabalho no âmbito das plataformas digitais que a Agenda do Trabalho Digno apresentou.

Para além destas questões, relativas à presunção propriamente dita, o novo art. 12.º-A trata de outros aspetos do regime do trabalho nas plataformas digitais, designadamente no que respeita à proibição de tratamento desigual ou discriminatório entre trabalhadores contratados diretamente pela plataforma digital ou que prestam trabalho através de intermediário (n.º 7) e à responsabilidade solidária da plataforma e do intermediário pelo pagamento dos créditos do trabalhador, encargos sociais e eventuais contraordenações praticadas no últimos três anos (n.º 8).

Por seu turno, o n.º 9 prevê 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.*” Resulta do disposto nesta norma, numa opção questionável por parte do legislador, que a presunção de laboralidade prevista neste preceito não determina, ao contrário do que sucede com a presunção prevista no art. 12.º, a aplicação do Código do Trabalho *in toto* mas, antes, a

aplicação das normas do Código que se mostrem compatíveis com a atividade desenvolvida. Não fornecendo, contudo, a lei quaisquer critérios para avaliar a compatibilidade das normas do Código com as atividades que possam ser desempenhadas no âmbito das plataformas digitais, ficam consideravelmente prejudicados a aplicação e o alcance deste preceito.

Por último, vale a pena aludir, sobre o disposto no novo art. 12.º-A, à previsão no n.º 10 de uma contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou o intermediário, no caso de contratação para prestação de atividade de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, bem como, no n.º 11, à fixação de sanções acessórias aplicáveis em caso de reincidência, nomeadamente a privação do direito a subsídios públicos e de participar em concursos do Estado.

Não resolvendo, naturalmente, todas as questões ligadas às condições de trabalho no âmbito das plataformas digitais, e tendo o legislador tomado opções discutíveis na construção do novo regime, a regulamentação jurídica deste tipo de trabalho era há muito uma necessidade. Nesse sentido, Lei n.º 13/2023 tem, pelo menos, a virtude de, em termos sistemáticos, inserir o tratamento desta matéria no âmbito do Código do Trabalho, através de um conjunto de normas que visam regular estas relações de trabalho, retirando-lhes assim, nomeadamente do ponto de vista sistemático e interpretativo, uma certa especificidade opaca que, muitas vezes, contribuía para a precarização de uma relação de trabalho que, na prática, não tem grandes singularidades quando comparada com outros vínculos contratuais onde convivem mais do que dois sujeitos e onde nem sempre o beneficiário direto da prestação é o empregador.

Por outro lado, no novo art. 12.º-A, como, de resto, já sucedia com o art. 12.º do Código, não se está perante uma verdadeira presunção em sentido técnico-jurídico (art. 349.º do Código Civil) de contrato de trabalho, da qual resultaria que caberia ao empregador demonstrar a inexistência desse contrato. Ao invés, no regime destas duas *presunções* do Código do Trabalho, o trabalhador tem de provar, em primeiro lugar e sem qualquer presunção a seu favor, a verificação dos indícios da existência da relação laboral. Nesta medida, e sem prejuízo dos benefícios trazidos pelas alterações legais neste âmbito, que se reconhecem, perdeu o legislador a oportunidade de criar uma verdadeira presunção de contrato de trabalho, que servisse a todos os trabalhadores precários, incluindo os das plataformas digitais.

d) despedimentos

Acerca da precariedade decorrente da falta de estabilidade das relações de trabalho, são ainda de destacar as alterações ao regime dos despedimentos trazidas pela Lei n.º 13/2023, devendo referir-se, desde logo, a introdução do art. 338.º-A (*“proibição do recurso à terceirização de serviços”*), novidade legal que, visando atacar o problema posto por sucessivas situações de abuso na externalização da força de trabalho, veio estabelecer limites à subcontratação em caso de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho. Prevê-se, no n.º 1 da nova norma, a proibição do recurso 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 qualquer uma daquelas duas formas de despedimento, constituindo a violação desta regra contraordenação muito grave (n.º 2).

A inserção do art. 338.º-A no quadro jurídico da cessação do contrato - despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho - é seguramente uma das medidas mais relevantes desta revisão do Código do Trabalho e uma particularmente valiosa no combate à precariedade existente em diversos sectores de atividade em que a externalização do trabalho tem sido um recurso frequente da gestão empresarial, com dano para os trabalhadores, o Fisco e a Segurança Social.

Noutro plano, é igualmente de sublinhar a alteração ao n.º 1 do art. 366.º (*“compensação por despedimento coletivo”*), com o aumento da compensação prevista para o despedimento coletivo de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, o que, considerando o disposto no art. 372.º (*“direitos de trabalhador de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho”*) e n.º 1 do art. 379.º (*“direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação”*), é também aplicável às situações de despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação. Não menosprezando a importância desta medida do ponto de vista material (e simbólico), não deixa de se ponderar, todavia, que o legislador poderia ter ido mais longe, tendo em consideração, desde logo, que, antes da intervenção excecional determinada pela Troika e a sua política de precarização, a compensação nestas situações era de 30 dias por ano. O próprio direito comparado sustentaria um aumento expressivo dessa compensação devida em virtude da cessação do contrato de trabalho por razões objetivas.

No tema dos despedimentos, são, por fim, de realçar a previsão *ex novo* ou agravamento de contraordenações para situações de incumprimento da entidade empregadora de obrigações e deveres previstos no regime do Código do Trabalho, como sucede com as alterações aos arts. 354.º (*“suspensão preventiva do trabalhador”*), 360.º (*“comunicações em caso de despedimento coletivo”*), 363.º (*“decisão de despedimento coletivo”*) e 371.º (*“decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho”*).

e) trabalho suplementar

Embora o trabalho suplementar não tenha sido particularmente focado pela Lei n.º 13/2023, a única alteração à regulamentação do Código do Trabalho neste âmbito - a modificação do disposto no art. 268.º (*“pagamento de trabalho suplementar”*), com o aumento do valor da compensação para o trabalho suplementar prestado acima das 100 horas anuais - constitui uma das medidas mais significativas da revisão legal recente, pelo menos, na medida em que, sem repor aquilo que tradicionalmente constituiu o modo de remunerar o trabalho suplementar em Portugal ao longo de décadas, procura mitigar essa alteração do paradigma – ocorrida há menos de uma década num contexto de crise – a partir de um certo número de horas de trabalho suplementar prestadas.

No entanto, atendendo à precariedade que resulta de tempos de trabalho excessivos e interrupção das rotinas diárias do trabalhador, bem como ao carácter contrário à criação de emprego que o seu desempenho constante e regular implica, o legislador poderia ter intervindo de forma mais determinada sobre o regime legal, e em particular sobre a matéria do trabalho suplementar, designadamente pela introdução de alterações que tivessem como efeito a redução dos limites de horas de trabalho suplementar admitidos por lei para cada trabalhador.

f) trabalho sem subordinação jurídica, mas economicamente dependente

No que toca à revisão do Código do Trabalho concretizada pela Lei n.º 13/2023 no âmbito da precariedade, deve aludir-se, finalmente, à alteração ao art. 10.º do Código do Trabalho, que regula as *“situações equiparadas”* à relação laboral, destacando-se a inovação introduzida pela Lei n.º 13/2023 a este respeito, ao estabelecer que *“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”* (n.º 1).

A este respeito, cabe mencionar o aditamento dos arts. 10.º-A (*“representação e negociação coletiva”*) e 10.º-B (*“aplicação do regime de trabalhador independente”*), concretizando o modo como se traduz a representação e negociação coletiva no caso destes trabalhadores e identificando os requisitos de aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica.

Esta extensão aos *“trabalhadores independentes, mas economicamente dependentes”* da contratação coletiva e instrumentos de regulamentação, protegendo trabalhadores que, de modo geral no quadro da economia nacional, têm estado mais expostos a formas de precariedade, levanta, porém, algumas questões e problemas de índole sindical, de que se tratará com maior detalhe num dos próximos artigos a publicar pelo CoLABOR a propósito da revisão recente do Código do Trabalho. Não deixa, porém, nesta sede, de se questionar a opção do legislador de, perante uma situação de dependência económica do prestador de trabalho em relação ao beneficiário da atividade, ter decidido aplicar regulamentação coletiva de trabalho mas não qualificar a relação desta prestação de trabalho como laboral, insistindo, simultaneamente, numa designação legal - a de *“trabalhador independente economicamente dependente”* - que, por inexistir no nosso ordenamento jurídico laboral, tanto constitucional como legal - suscita confusão e interpretações equivocadas.

Ainda nesta matéria, é de valorizar a clarificação do que deve ser considerado como situação de dependência económica trazida pelo novo n.º 2 do art. 10.º, alteração ao texto legal que vem proporcionar maior segurança na interpretação dos conceitos e na aplicação das normas jurídicas ao caso concreto.

III. A agenda sem lei: notas finais

Tendo a Agenda do Trabalho Digno como ponto de partida e enquadramento estratégico, a Lei n.º 13/2023 trouxe inúmeras alterações ao regime do Código do Trabalho, dando corpo a uma das mais amplas e profundas revisões da regulamentação laboral das últimas duas décadas. Dezenas de normas foram objeto de reformulação e introduziram-se novos preceitos relativos a matérias até agora não reguladas pelo Código do Trabalho, sublinhando-se o valor e a adequação de muitas das alterações legais efetuadas, em especial no que toca ao trabalho temporário.

No entanto, atendendo aos objetivos constantes da Agenda no sentido de valorizar o trabalho e combater a precariedade das relações laborais - que, como se reconhece nesse documento programático, se manifesta sob várias formas e em diferentes planos -, poderá considerar-se que o número de alterações e aditamentos ao Código do Trabalho trazido pela Lei n.º 13/2023 terá ficado aquém - em termos qualitativos e quantitativos - desses objetivos enunciados.

Para lá das matérias que foram objeto de revisão e em que o legislador poderia ter sido mais incisivo nas alterações introduzidas, de que atrás se deu conta, pode também mencionar-se a timidez da intervenção legislativa no tocante aos limites da duração do tempo de trabalho, que se ficou pela previsão de contraordenações em situações de incumprimento legal, não regulamentando substantivamente no sentido de limitar as modalidades de organização do tempo de trabalho que permitem períodos *contínuos* de atividade superiores ao período normal de trabalho, como o banco de horas e a adaptabilidade.

No que concerne à cessação do contrato de trabalho, por seu turno, as modificações introduzidas, não interferindo com os fundamentos do despedimento com justa causa objetiva, tornando-os mais exigentes e sindicáveis, e não representando um aumento relevante da compensação devida ao trabalhador, mostraram-se insuficientes para garantir a estabilidade e segurança no emprego que a Agenda do Trabalho Digno proclama prosseguir.

Por outro lado, num diploma que visa combater a precariedade, é de notar a ausência - salvo no que respeita ao trabalho suplementar - de normas de natureza retributiva, destacando-se, a esse título, a inexistência de qualquer disposição acerca das contrapartidas remuneratórias devidas pelo trabalho por turnos (cujo pagamento o Código do Trabalho nem sequer impõe como obrigatório), trabalho noturno ou isenção de horário. A Lei n.º 13/2023, sobre aumentos retributivos devidos pela especificidade da atividade do trabalhador, traz apenas o aumento do valor devido a partir das 100 horas de trabalho suplementar, ignorando todas as restantes situações que, pela sua condição de maior desgaste, reclamam acréscimos no valor retributivo a pagar ao trabalhador pelo desempenho específico da sua atividade.

As lacunas que agora se apontam à Lei n.º 13/2023 e à recente revisão do Código do Trabalho não diminuem as modificações legais introduzidas que se revelam pertinentes e indispensáveis ao objetivo de eliminar a precariedade e garantir a segurança no emprego, visando sobretudo apontar à necessidade permanente de atualização da Agenda do Trabalho Digno e ao conjunto de matérias que continua a requerer intervenção legislativa. O objetivo do trabalho digno não está alcançado. Não só sobreviveram à revisão do Código normas habilitantes de instabilidade laboral, como a precariedade, com as múltiplas e constantemente inovadoras formas em que se manifesta, exige uma resposta contínua e dinâmica do legislador.

Em resumo, é preciso mais Agenda e a Agenda precisa de mais lei.

27/4/2023