

20 de Abril de 2023

GUIÃO

AGENDA PARA O TRABALHO DIGNO

No dia 3 de Abril de 2023 foi publicada a Lei n.º 13/2023, que altera o Código do Trabalho e diversa legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. As alterações mais relevantes entram em vigor no dia 1 de Maio de 2023.

Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, com a redacção dada pela nova lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da nova lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores.

O regime do Código do Trabalho, com a redacção dada pela nova lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação ou duração e aos contratos de trabalho temporário quanto à sua renovação, quando celebrados antes da entrada em vigor.

Das alterações ora publicadas, destacamos as seguintes:

1. Trabalhadores independentes economicamente dependentes 2
2. Presunção da existência de contrato de trabalho (caso específico das plataformas digitais)..... 3

3. Reforço dos direitos em matéria de igualdade e não discriminação..... 5
4. Reforço da protecção da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar 6
5. Trabalhador-estudante 7
6. Estágios profissionais..... 8
7. Trabalhador-cuidador..... 8
8. Informação sobre aspectos relevantes na prestação do trabalho 9
9. Período experimental.....11
10. Contratos de trabalho a termo.....11
11. Teletrabalho11
12. Trabalho temporário e cedência de trabalhadores.....12
13. Terceirização de serviços (outsourcing).....13
14. Tempos de trabalho e faltas13
15. Cessação do contrato15
16. Negociação colectiva.....16
17. Comunicações à ACT16
18. Comunicações à Segurança Social e criminalização do trabalho não declarado17
19. Interconexão de dados.....17
20. Fundos de Compensação do Trabalho17
21. Garantia de cumprimento legislação laboral por entidades beneficiárias de fundos europeus....17
22. Novas e agravadas contraordenações17
23. Alterações ao regime do serviço doméstico19

1. Trabalhadores independentes economicamente dependentes

1.1. Definição

No regime que vigorava, determinava-se a aplicação aos trabalhadores independentes economicamente dependentes das normas legais relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho. No entanto, não estava definido o conceito de dependência económica.

Para efeitos de definição do trabalhador independente economicamente dependente, o novo regime remete para o critério previsto no Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social, nos termos do qual, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, directamente e sem a intervenção de terceiros, uma actividade para o mesmo beneficiário e dele obtenha 50% do valor total do seu rendimento.

Para o referido efeito, considera-se existir um único beneficiário sempre que o prestador de trabalho desempenhe actividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

A aplicação deste regime dependerá, no entanto, de declaração do prestador de trabalho dirigida ao beneficiário da actividade, acompanhada de um comprovativo que ateste que o prestador de trabalho obtém do beneficiário mais de 50% do valor total da sua actividade.

1.2. Substituição por terceiros

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, permite-se que o prestador de trabalho possa assegurar, temporariamente, a sua actividade através de terceiros em caso de nascimento, adopção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho.

1.3. Negociação colectiva

No âmbito do anterior regime, só os trabalhadores com contrato de trabalho tinham direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores e à negociação de instrumentos de regulamentação colectivas de trabalho negociais.

Com as alterações introduzidas ao Código do Trabalho, os trabalhadores independentes economicamente dependentes passarão a ser titulares do direito:

- i) à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
- ii) à negociação de instrumentos de regulamentação colectivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
- iii) à aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho

negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;

- iv) à extensão administrativa do regime de uma convenção colectiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

O direito à representação colectiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica que assegure,

- i) o acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical;
- ii) que as convenções colectivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes respeitem os princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do sector; e
- iii) que a aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho já existentes aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objecto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha do trabalhador.

2. Presunção da existência de contrato de trabalho (caso específico das plataformas digitais)

2.1. Agravamento das consequências em caso de reincidência

No que respeita ao regime geral de presunção de existência de contrato de trabalho, são agravadas as sanções acessórias, podendo as mesmas passar por:

- i) 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;
- ii) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

2.2. Caso particular das plataformas digitais

Uma vez que anteriormente não existia um regime específico aplicável aos contratos inerentes à prestação de actividade no âmbito de plataformas digitais, aplicava-se aos mesmos o regime geral de presunção de existência de contrato de trabalho.

As alterações introduzidas visam instituir esse regime específico, designadamente clarificando as situações que podem levar a que o trabalho para uma plataforma digital seja considerado como prestado ao abrigo de contrato de trabalho.

Para este efeito, entende-se por plataforma digital *“a pessoa colectiva 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 próprios”.

A lei estabelece uma presunção de laboralidade com base em seis critérios distintos, bastando que se encontrem verificados alguns desses critérios para ser aplicável a presunção. Nesse caso, serão aplicáveis as normas do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a natureza da actividade 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.

As características são as seguintes:

- i) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efectuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- ii) A plataforma digital exerce o poder de direcção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;
- iii) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a

qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica;

- iv) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de actividade 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 actividade a terceiros via plataforma;
- v) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de actividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta;
- vi) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

A presunção poderá ser afastada se a plataforma digital fizer prova de que o prestador da actividade trabalha com efectiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direcção e poder disciplinar de quem o contrata. A plataforma pode igualmente alegar que a actividade é prestada perante pessoa singular ou colectiva que actua como “intermediário” da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores. Nesse caso ou caso o prestador da actividade alegue que é trabalhador subordinado do “intermediário”, caberá ao tribunal determinar

se a entidade empregadora é o “intermediário” ou a plataforma digital.

A plataforma digital não poderá estabelecer termos e condições de acesso à prestação de actividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis, ou de natureza discriminatória, para os prestadores de actividade que estabeleçam uma relação directa com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou colectivas que actuem como “intermediários” da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores.

Acresce que, a plataforma digital e o “intermediário”, bem como os respectivos gerentes, administradores ou directores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, serão solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e o “intermediário”, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

Este regime abrangerá as actividades de plataformas digitais reguladas por legislação específica, designadamente a relativas empresas de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados (TVDE).

3. Reforço dos direitos em matéria de igualdade e não discriminação

3.1. Alargamento dos direitos em caso de algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial

O direito à 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 também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

3.2. Alargamento das situações consideradas discriminação

Para efeitos de invocação de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, passam a ser consideradas as situações de discriminação por motivo de gozo de quaisquer direitos de parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e de direitos previstos para o trabalhador cuidador.

Passam a considerar-se práticas discriminatórias as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

4. Reforço da protecção da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar

As licenças parentais sofrem também alterações, destacando-se as seguintes:

- a) A licença de parentalidade exclusiva do pai passa para 28 dias consecutivos, de gozo obrigatório, podendo o pai gozá-los de forma seguida ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento da criança;
- b) Após o gozo da licença de parentalidade exclusiva do pai, este passa a ter ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- c) No caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;
- d) Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, à licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos é acrescido o período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sendo que,

para os casos em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, à licença inicial de 120 ou 150 dias consecutivos é acrescida todo o período de internamento;

- e) No caso em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença inicial de 120 ou 150 dias consecutivos é acrescida em 30 dias;
- f) Consagra-se a majoração dos respectivos subsídios, para os casos em que as licenças parentais, nas suas várias modalidades, sejam partilhadas de forma igual entre pai e mãe, nos termos a definir em legislação específica;
- g) A partir do gozo dos 120 dias consecutivos, os progenitores passam a poder cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial;
- h) Em sede de licença por adopção, consagra-se que, no caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença parental exclusiva do pai, e, no caso de adopções múltiplas, ao período de licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos são acrescidos 30 dias, acrescentando ainda 2 dias à licença parental exclusiva do pai, por cada adopção além da primeira;
- i) Para a assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, passa a admitir-se, em sede de licença parental complementar, a possibilidade de o pai e a mãe prestarem trabalho a tempo parcial,

durante três 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, sendo que, no caso em que ambos os progenitores estejam ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor, com fundamento, comprovado por escrito, em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço;

- j) Foi alargada a dispensa da prestação de trabalho no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar, mediante a devida justificação, para a realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos dos respectivos processos.

Das medidas de protecção ao equilíbrio entre trabalho e família destacam-se as seguintes alterações:

- a) No caso de falecimento do cônjuge, a licença passou a ser de 20 dias consecutivos o número de dias de falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas.;
- b) Foi criada a licença por luto gestacional, que tem como limite máximo 3 dias, a que aludiremos em 14.3 seguinte;
- c) Os pais de crianças com deficiência, doença crónica ou doença oncológica passam a ter direito ao teletrabalho, sem

necessidade de acordo por parte do empregador.

5. Trabalhador-estudante

Passou a estar prevista a possibilidade de celebração de contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva, sem sujeição a forma escrita e não estando dependente da condição de trabalhador-estudante já consagrada na lei, sendo apenas exigível ao empregador a comunicação do contrato ao serviço competente da segurança social, bem como a comunicação do termo estipulado e o respectivo motivo justificativo, com menção concreta dos factos que o integram, para o caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário.

De notar que se estipulou, para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência, que não serão considerados rendimento de trabalho dependente quer os rendimentos auferidos por estes jovens que prestam trabalho em férias escolares, quer os auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Por fim, consagrou-se expressamente que esta modalidade de contrato de trabalho não afasta a aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

6. Estágios profissionais

São de destacar as seguintes alterações à legislação aplicável aos estágios profissionais:

- i) O subsídio mensal de estágio passa a não pode ser inferior a 80% da RMMG, correspondendo actualmente a **608,00 €**;
- ii) O seguro de acidentes de trabalho deve ser obrigatoriamente contratado pela entidade promotora do estágio;
- iii) O estágio profissional passa a ser equiparado a trabalho por conta de outrem para efeitos de segurança social.

7. Trabalhador-cuidador

O Estatuto do Cuidador Informal foi aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de Setembro, tendo o Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de Janeiro, estabelecido os termos e as condições do reconhecimento desse estatuto, bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas.

Com as alterações introduzidas ao Código do Trabalho, passou a considerar-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal - o cuidador que acompanha e cuida da pessoa cuidada de forma regular -, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

No âmbito da protecção que foi conferida ao trabalhador cuidador, destacamos as seguintes medidas:

- (i) Um trabalhador com o estatuto de cuidador informal não principal passa a ter direito a uma licença anual de cinco dias úteis para assistência à pessoa cuidada, sem perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho, sendo que, no termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a actividade contratada, relevando-se ainda que esta licença do cuidador suspende-se por doença do trabalhador, mediante apresentação ao empregador do atestado médico comprovativo, e prosseguindo logo após a cessação desse impedimento, não podendo ser suspensa por conveniência do empregador;
- (ii) Foi aditado ao leque das faltas justificadas as dadas pelo trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada;
- (iii) Passou a estar consignada a possibilidade de o trabalhador cuidador trabalhar:
 - a) a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos, sendo que, salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, estando

expressamente previsto que o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira, e, bem assim, que no termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática deste regime de trabalho a tempo parcial, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava;

- b) em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência, igualmente sem que o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível possa ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira e, bem assim, que no termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática deste regime de trabalho em horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava;
- c) em regime de teletrabalho;

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, o reforço da protecção laboral do cuidador informal não principal traduz-se nas seguintes medidas:

- (i) Denúncia durante o período experimental: O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da

denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental;

- (ii) Caducidade de contrato a termo: O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo;
- (iii) Despedimento: No caso de despedimento do trabalhador cuidador, foi introduzida a obrigatoriedade de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

8. Informação sobre aspectos relevantes na prestação do trabalho

8.1. Alargamento do dever de informação

O empregador deve informar o trabalhador sobre variados aspectos relevantes do contrato de trabalho. Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, o conjunto de informações a prestar ao trabalho é substancialmente alargado, passando a incluir:

- i) No caso de se tratar de contrato a termo certo, a informação relativa ao termo estipulado do contrato;

- ii) A informação sobre os requisitos formais que devem ser observados por empregador e trabalhador para a cessação do contrato;
- iii) A informação sobre o método de pagamento da retribuição e sobre a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- iv) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- v) As entidades celebrantes do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se existir;
- vi) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- vii) A duração e as condições do período experimental, se aplicável (se o empregador não cumprir esta comunicação no prazo de 7 dias após o início da execução do contrato de trabalho, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental);
- viii) O direito individual a formação contínua;
- ix) No caso de trabalho intermitente, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respectiva compensação retributiva;
- x) Os regimes de protecção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- xi) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional. A lei também instituiu o direito a esta informação por parte dos representantes dos trabalhadores. O Regulamento Geral de Protecção de Dados Pessoais já previa a obrigação do responsável pelo tratamento de dados pessoais prestar informação sobre a existência de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis.

É igualmente alargado o conjunto de informações a ser prestadas no caso de prestação de trabalho no estrangeiro.

8.2. Meios e prazos de prestação da informação

É alargado o conjunto de informações que deve passar a constar de um único documento, designadamente no contrato de trabalho reduzido a escrito ou contrato-promessa de trabalho.

As informações mais importantes passam a ter de ser prestadas até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato e as demais informações no prazo de um mês.

O empregador passa a ter de garantir a conservação da prova da transmissão ou recepção das informações prestadas, a qual deve ser apresentada à ACT sempre que solicitada.

8.3. Actualização da informação

A comunicação de alterações relativas aos elementos que devem ser prestados pelo empregador passa a ter de ser feita até à data em que as alterações começam a produzir efeitos.

9. Período experimental

Os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que estejam à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração terão o seu período experimental de 180 dias reduzido e ou excluído consoante a duração do anterior contrato de trabalho a termo (celebrado com empregador diferente) tenha sido igual ou superior a 90 dias.

O período experimental pode ser reduzido no caso da duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, ter sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

A denúncia do contrato durante o período experimental, depois de decorridos mais de 120 dias, passa a ter de ser feita com uma duração mínima de 30 dias (anteriormente era 15 dias).

No caso das denúncias de contrato por tempo indeterminado de pessoas à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração a denúncia passa a depender de comunicação à ACT, no prazo de 15 dias após a denúncia.

Passa a considerar-se expressamente a ilicitude da denúncia que constitua abuso do direito, a qual é apreciada nos termos gerais. O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais

judiciais, aplicando-se o regime dos efeitos da ilicitude do despedimento, nomeadamente quanto ao direito do trabalhador reclamar: (i) indemnização pelos danos (patrimoniais e não patrimoniais); (ii) reintegração na empresa ou indemnização em substitutiva; e (iii) compensação pelas retribuições intercalares.

10. Contratos de trabalho a termo

Nos termos do regime anterior, a cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto.

Os pressupostos da existência de contratos sucessivos deixarão de ser apenas os casos em que é ocupado o mesmo posto de trabalho, sendo alargados para a mesma actividade profissional, no caso de novo contrato a termo ou de contrato de trabalho temporário, e para a mesma actividade, no caso de contrato de prestação de serviço.

11. Teletrabalho

11.1. Direito a exercer a actividade em teletrabalho

Para além das situações já previstas, o direito passará a ser estendido a trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

11.2. Compensação por despesas

O contrato individual de trabalho e o contrato colectivo de trabalho passam a ter de fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite a definir por portaria do Governo, que até à data ainda não foi publicada.

12. Trabalho temporário e cedência de trabalhadores

12.1. Nulidade do contrato celebrado por uma empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade

No caso de nulidade do contrato celebrado por uma empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade, passará a considerar-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo (anteriormente considerava-se que era prestado à empresa de trabalho temporário). Esta

alteração acrescentará responsabilidade às empresas utilizadoras, visto que passarão a ter de garantir que as empresas de trabalho temporário que contratam cumprem com as respectivas obrigações legais.

12.2. Contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos

O conceito de contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos deixará de corresponder apenas ao mesmo posto de trabalho, sendo alargado para abranger a mesma actividade profissional e abrangerá, ou, no caso de contratos de prestação de serviços, o mesmo objecto ou actividade. Além disso, a proibição será estendida aos contratos que sejam celebrados com sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o empregador, ou que com ele mantenha estruturas organizativas comuns.

Em caso de violação desta norma, o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo com o utilizador, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

12.3. Duração máxima dos contratos de trabalho temporários sucessivos em diferentes utilizadores

Embora se mantenha a regra de que a duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização, a duração 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, não poderá ser superior a quatro anos. Caso esse limite seja excedido, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

12.4. Número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporários

O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado apenas até quatro vezes (anteriormente podia até seis vezes).

13. Terceirização de serviços (outsourcing)

Nos casos de *outsourcing*, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao beneficiário da actividade passa também a ser aplicado ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável, após 60 dias de prestação de actividade em benefício da empresa adquirente. Antes disso, o prestador do serviço terá direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincule o beneficiário da actividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

Passa a existir uma proibição expressa de o empregador recorrer a outsourcing para a satisfação das necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho

14. Tempos de trabalho e faltas

14.1. Adaptabilidade grupal e banco de horas

Os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas, para além das situações actualmente previstas, não poderão ser aplicados a:

- i) Trabalhador com filho que, independentemente da idade, tenha uma deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;
- ii) Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce actividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

14.2. Falta por motivo de falecimento de cônjuge

Aumenta para 20 dias consecutivos o número de dias de falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens.

14.3. Falta por luto gestacional

Passa a ser garantido à trabalhadora a possibilidade de faltar ao trabalho, até três dias consecutivos, por motivo de luto gestacional, para os casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, possibilidade que foi alargada ao trabalhador pai, que passa, assim, a ter direito a faltar ao trabalho, igualmente até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta por motivo de luto gestacional da mãe.

Esta falta por motivo de luto gestacional não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de trabalho, passando a ser considerada como falta justificada.

14.4. Falta para assistência a membro do agregado familiar

Ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal, consignou-se o direito a faltar para assistência, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, até 15 dias por ano, a que acrescem outros 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

Assim, os cuidadores informais não principais, para além da licença de cinco dias a que já aludimos em 7. antecedente, passam a ter direito a 15 dias de faltas justificadas.

14.5. Prova de falta por doença

Foi criado um regime específico e simplificado para a justificação de faltas do trabalhador por motivo de doença que não excedam três dias consecutivos.

Nestes casos, o trabalhador passa a poder justificar a sua ausência ao trabalho mediante a apresentação ao empregador de uma declaração emitida pelos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas.

Estas baixas são obtidas mediante auto-declaração de doença pelo trabalhador e sob compromisso de

honra, podendo ser pedidas até ao limite de duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias.

Significa, portanto, que para os casos em que o trabalhador falte ao trabalho por motivo de doença, por período que não exceda três dias consecutivos, poderá apresentar, perante o empregador, uma declaração emitida pelo serviço digital do SNS, não carecendo se de deslocar a um estabelecimento hospitalar ou centro de saúde para obter um atestado médico.

Tal como sucedia com as baixas mediante atestado médico - passadas por médicos -, estes dias de baixa até três dias não são remunerados, quer pelo empregador quer pela Segurança Social.

14.6. Substituição de perda de retribuição por férias ou acréscimo de trabalho

Já se encontrava prevista a faculdade de o trabalhador substituir a perda de retribuição por motivo de faltas quer por renúncia a dias de férias em igual número, quer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, passando agora a consignar-se expressamente a impossibilidade do empregador opor-se ao pedido formulado pelo trabalhador nesses termos.

14.7. Trabalho suplementar

Passa a existir uma diferença de remuneração do trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e o prestado após esse número.

O trabalho suplementar que ultrapassar as 100 horas anuais será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- i) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- ii) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

15. Cessação do contrato

15.1. Remissões abdicativas de créditos

O trabalhador deixa de poder abdicar dos créditos emergentes de contrato de trabalho, salvo se a remissão abdicativa for efectuada por transacção judicial. Esta alteração pode contribuir para a redução de acordos de revogação de contratos de trabalho.

15.2. Compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo

A compensação, em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo e incerto, por verificação do seu termo, é aumentada para 24 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade.

15.3. Procedimento em caso de despedimento colectivo

O empregador é obrigado a enviar cópia da comunicação de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores abrangidos, ou, caso estas não existam, aos trabalhadores à

comissão representativa que pode ser designada pelos trabalhadores.

No caso de não existir comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, o empregador terá de comunicar a intenção de proceder ao despedimento colectivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos. Com as alterações introduzidas, o empregador passará a estar obrigado a enviar à DGERT uma cópia da comunicação remetida a cada um dos trabalhadores abrangidos.

15.4. Compensação por despedimento

Em caso de despedimento colectivo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, alterando-se, assim, a redacção em vigor, que previa o pagamento de 12 dias.

Contudo, esta alteração apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da presente lei, ou seja, a partir do dia 1 de Maio.

15.5. Providência cautelar de suspensão de despedimento

Com as alterações introduzidas ao Código do Processo de Trabalho, consagra-se a legitimidade do Ministério Público para instaurar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento, nos casos em que o Inspector de trabalho venha a participar a existência de indícios de despedimento ilícito, sem que o empregador, à

data daquela notificação do Inspector para correção da situação, o tenha feito.

Quando apresentado pelo Ministério Público, o duplicado da petição inicial é remetido ao trabalhador em simultâneo com a notificação da data da audiência final, com a expressa advertência de que pode, no prazo de 5 dias, aderir aos factos apresentados pelo Ministério Público, ou apresentar articulado próprio e constituir mandatário.

Para além disso, no âmbito da providência de suspensão de despedimento, consagra-se ainda que em sede da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, as testemunhas apresentadas pelas partes são notificadas para comparecer em audiência final.

15.6. Cessação de contrato por trabalhador vítima de violência doméstica

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto no caso de denúncia do contrato de trabalho, não lhe sendo, por isso, aplicável, a cominação prevista para a denúncia do contrato de trabalho sem observância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

16. Negociação colectiva

Ainda que não existam trabalhadores sindicalizados, é possível o exercício da actividade sindical na empresa em condições específicas,

podendo os trabalhadores ter direito a reunir, ter direito a instalações apropriadas para o efeito e ter direito a afixar e distribuir informação sindical.

É aprovado um novo mecanismo de arbitragem para evitar que existam vazios na contratação colectiva, promovendo uma negociação dinâmica entre empregadores e trabalhadores.

São consagradas medidas de discriminação positiva para as empresas com contratação colectiva no acesso a apoios públicos nacionais e europeus, bem como a incentivos financeiros e fiscais.

17. Comunicações à ACT

Deixa de ser obrigatória a comunicação da admissão e cessação de contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros. Com efeito, a ACT passará a ser notificada sempre que a entidade empregadora comunique à Segurança Social a admissão, ou a cessação do contrato de um trabalhador estrangeiro ou apátrida à Segurança Social.

Passará a ser obrigatória a comunicação à ACT, pelo empregador, da denúncia de contratos de trabalho durante o período experimental quando sejam relativos a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou com desempregados de longa duração.

18. Comunicações à Segurança Social e criminalização do trabalho não declarado

Passa a prever-se que na falta de cumprimento da obrigação da comunicação da admissão do trabalhador, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento (antes era no 1.º dia do 6.º mês anterior).

Passa a ser possível comunicar a admissão de trabalhadores nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, excepto nos contratos de muito curta duração ou de prestação de trabalho por turnos (24 horas seguintes).

A não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto poderá consubstanciar crime de abuso de confiança, punido com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.

19. Interconexão de dados

Foi aprovada a interconexão de dados entre a ACT, a Segurança Social, a Autoridade Tributária, o Instituto de Registos e do Notariado, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e o Fundo de Compensação do Trabalho, a qual terá por finalidade a prossecução das competências cometidas à ACT, designadamente, no âmbito das seguintes matérias: precariedade, igualdade e não discriminação, organização, duração e retribuição

de tempos de trabalho, regularidade das relações laborais e segurança e saúde no trabalho.

20. Fundos de Compensação do Trabalho

Serão alteradas algumas regras relativas ao FCT, sendo as principais a suspensão da adesão, da comunicação de admissão de novo trabalhador e o pagamento das contribuições para o FCT, bem como a suspensão do pagamento de entregas para o FGCT.

21. Garantia de cumprimento da legislação laboral por entidades beneficiárias de fundos europeus

As entidades privadas que sejam beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25 000 €, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a acção de controlo.

22. Novas e agravadas contraordenações

A Lei n.º 13/2023 prevê ainda um alargamento substancial das normas cujo incumprimento constitui contraordenação, bem como o agravamento de algumas já existentes, destacando-se como exemplos as seguintes:

Novas contraordenações muito graves

- i) A disponibilização de serviços de trabalhadores através de plataformas

- digitais, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado;
- ii) Recurso a outsourcing após despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho;
 - iii) A violação do direito à actividade sindical na empresa;

Novas contraordenações graves

- i) Violação do direito ao luto gestacional;
- ii) Violação das regras relativas a licença, direito a trabalhar em tempo parcial, direito ao trabalho flexível e dispensa de prestar trabalho suplementar parte do trabalhador cuidador;
- iii) Violação do procedimento em caso de transferência definitiva do local de trabalho, sendo contraordenação leve no caso de transferência temporária;
- iv) Aplicação de horário concentrado em simultâneo com regime de adaptabilidade;
- v) Violação do limite máximo da duração média do trabalho;
- vi) Violação do direito de substituição de faltas por dias de férias ou acréscimo de trabalho a prestar no futuro;
- vii) Violação do procedimento de transmissão de trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento.
- viii) Violação dos direitos do trabalhador em caso de lay-off.

- ix) Atos proibidos em caso de encerramento temporário fora das situações de crise empresarial;
- x) Não aplicação das regras de instrumentos de regulamentação colectiva da empresa beneficiária de serviços prestados por entidade terceira para o desempenho de actividades correspondentes ao objecto social da empresa;
- xi) Suspensão preventiva prévia à nota de culpa não justificada ou por período superior a 30 dias.
- xii) Falta de pagamento da compensação e créditos laborais até ao termo do aviso prévio em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho;
- xiii) Violação do direito de informação do delegado sindical;

Contraordenações que passam de leves para graves

- i) Falta de comunicações obrigatórias aos trabalhadores e representantes de trabalhadores em caso de despedimento colectivo;
- ii) Falta de participação da DGERT nas negociações em caso de despedimento colectivo;
- iii) Falta de envio da comunicação à DGERT na data da decisão de despedimento colectivo;

23. Alterações ao regime do serviço doméstico

O período normal de trabalho semanal passa das 44 horas para as 40 horas.

Revogação de certas matérias que tinham um regime específico e remissão do regime das mesmas para os termos gerais constantes do Código do Trabalho, designadamente em matéria de período experimental, remuneração mínima, subsídios de natal e férias, faltas, causas para a suspensão do contrato de trabalho, definição de abandono de trabalho, etc..

No que respeita às situações que determinam a caducidade do contrato de trabalho de serviço doméstico, passa a remeter-se para a lei geral, com excepção das duas causas especificamente associadas ao contrato de serviço doméstico: **(i)** verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato; e **(ii)** ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quanto tenha cessado a

necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado.

Nestas situações, é consagrada uma obrigação de o empregador comunicar a cessação do contrato ao trabalhador com antecedência mínima de sete, 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta.

António A. Guimarães

Sócio

ag@haag.pt

Elsa M. Figueira

Advogada em Colaboração

emf@haag.pt

CONTACTOS:

HENRIQUE ABECASIS, ANDRESEN GUIMARÃES & ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados, SP, RL

Avenida Miguel Bombarda n.º 35

1050-161 Lisboa

Tel.: +351 213 169 500 | Fax: +351 213 153 463

geral@haag.pt

www.haag.pt