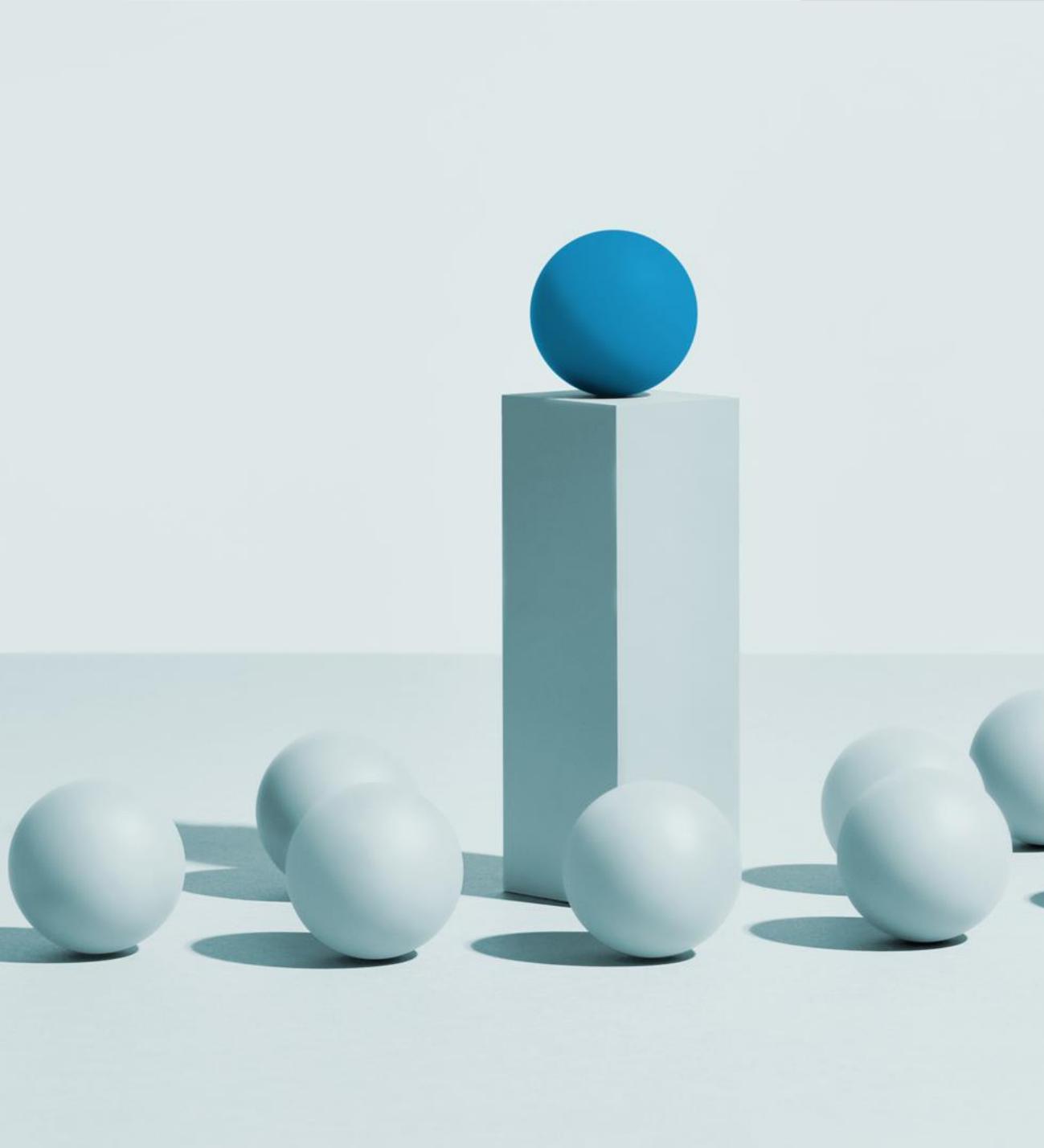


# AGENDA DO TRABALHO DIGNO



## ÍNDICE

1. [TRABALHADORES INDEPENDENTES E ECONOMICAMENTE DEPENDENTES](#)
2. [PARENTALIDADE](#)
3. [TRABALHADORES-ESTUDANTES](#)
4. [DUPLO EMPREGO / EXCLUSIVIDADE](#)
5. [TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS](#)
6. [INFORMAÇÃO OBRIGATÓRIA A PRESTAR AO TRABALHADOR](#)
7. [PERÍODO EXPERIMENTAL](#)
8. [CONTRATO DE TRABALHO A TERMO](#)
9. [TELETRABALHO](#)
10. [TRABALHO TEMPORÁRIO \(TT\) E CEDÊNCIA DE TRABALHADORES](#)
11. [OUTSOURCING OU TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS](#)
12. [TEMPO DE TRABALHO](#)
13. [CESSAÇÃO DO CONTRATO](#)
14. [CUIDADOR INFORMAL \(TRABALHADOR CUIDADOR\)](#)
15. [CONTRATAÇÃO COLETIVA E ATIVIDADE SINDICAL](#)
16. [ACT, SEGURANÇA SOCIAL E FUNDOS DE COMPENSAÇÃO](#)
17. [CONTRATAÇÃO PÚBLICA E APOIOS PÚBLICOS](#)
18. [ESTÁGIOS PROFISSIONAIS EXTRACURRICULARES](#)
19. [SERVIÇO DOMÉSTICO](#)

## LEI N.º 13/2023, DE 3 DE ABRIL

# ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO

## AGENDA DO TRABALHO DIGNO

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual veio introduzir alterações nomeadamente ao Código do Trabalho, à Lei 105/2009, de 14 de setembro (regulamentação ao Código do Trabalho), ao Decreto-Lei n.º 66/2011, 1 junho e bem assim ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Corresponde à 23ª alteração ao Código do Trabalho aprovado em 2009 (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro).

As alterações entrarão em vigor no próximo dia **1 de maio**, com a Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho\*.

A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho inclui 70 medidas ao serviço dos Trabalhadores e das Empresas e, segundo comunicado do Governo, assenta em 4 eixos principais: Combater a precariedade, Valorizar os Jovens no mercado de trabalho, Promover melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e Dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores.

Como sucede habitualmente, a **Vasconcelos Arruda irá organizar uma Formação / Debate**, para explicar todas estas alterações e o impacto das mesmas dentro das organizações. A Formação será gratuita para Clientes. A formação terá lugar no próximo dia **20 de Abril**. Solicitamos que, caso tenham interesse em participar, enviem um email para [celia.cardoso@va.pt](mailto:celia.cardoso@va.pt).

*\*(com ressalva dos artigos 500-A, 501.º, 501.ºA, 502.º, 510.º a 513.º, do Código do Trabalho, que entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação).*

*É instituído um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das disposições de IRCT contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar aprovado*

## 1. TRABALHADORES INDEPENDENTES E ECONOMICAMENTE DEPENDENTES

O Código do Trabalho prevê que, nas situações em que exista uma “*dependência económica*” do prestador da atividade perante o beneficiário da atividade, aplicam-se as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho.

### DEFINIÇÃO:

- Existe 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 mais de 50% do produto da sua atividade, num ano civil.
- Considera-se **como uma única entidade beneficiária** sempre que o prestador desempenhe atividade 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.

### IRCT'S APLICÁVEIS E REPRESENTAÇÃO COLETIVA

- A estes trabalhadores independentes passam a ser aplicáveis os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho (IRCT's) negociais já existentes e aplicáveis aos trabalhadores da empresa, nos termos neles previstos.
- Possibilidade de serem negociados IRCT's específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais.
- Ademais, estes trabalhadores passam a ter direito à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho e à possibilidade de serem representados por **associação** sindical e por comissão de trabalhadores

### SUBSTITUIÇÃO POR TERCEIROS

- Os prestadores passam a poder fazer-se substituir por terceiros em caso de nascimento, adoção, assistência a filho ou a neto, amamentação, aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas na legislação laboral.

## 2. PARENTALIDADE

**LICENÇA PARENTAL INICIAL:** Nas situações em que os progenitores optem pela licença parental inicial superior a 120 dias, passam a poder optar por cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial (correspondente a metade do tempo completo), podendo esse período ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial.

**LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI:** A licença exclusiva do pai passa a ser contabilizada em dias de calendário, sendo de **28 dias** (a gozar nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança) + **7 dias adicionais de licença**, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Em caso de internamento hospitalar da criança, durante o período após o parto, o pai pode pedir a suspensão da licença, pelo tempo de duração do internamento.

**LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DA MÃE:** Passa de 6 semanas para 42 dias o gozo obrigatório, por parte da mãe, de dias consecutivos de licença a seguir ao parto

### **ADOÇÃO E ACOLHIMENTO FAMILIAR:**

- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem os direitos previstos na licença parental exclusiva do pai.
- Possibilidade de gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.
- Em caso de adoções múltiplas, o período de licença acresce de 30 dias ou 2 dias, em relação à licença parental inicial e à licença exclusiva do pai, respetivamente.
- Deixa de haver limite ao número de dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção de técnicos. Esta dispensa abrange “qualquer procedimento previsto na lei em matéria de adoção” e é considerada, para todos os efeitos, como prestação efetiva de trabalho.

### 3. TRABALHADORES-ESTUDANTES

#### **CONTRATO EM PERÍODO DE FÉRIAS OU INTERRUÇÃO LETIVA:**

Cria-se um regime especial para os contratos celebrados com estudantes em período de férias ou interrupção letiva, definindo-se que:

- O contrato não fica sujeito a forma escrita, nem depende da comprovação da condição de trabalhador-estudante;
- O contrato tem de ser comunicado à Segurança Social;
- São aplicáveis as mesmas condições de admissibilidade de qualquer contrato a termo.

**RENDIMENTO DE TRABALHO:** Esclarece-se que não serão considerados rendimentos de trabalho dependente do agregado familiar os rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

## 4. DUPLO EMPREGO / EXCLUSIVIDADE

**REGIME REGRA:** Passa a ser proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em motivos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional.

**DEVER DE LEALDADE:** Esta alteração não prejudica o cumprimento do dever de lealdade ou eventuais regras de impedimentos e incompatibilidades.

*Notar, no entanto, que é já entendimento da doutrina e da jurisprudência que o pacto de exclusividade (enquanto limitador da liberdade de trabalho) tem de ser sempre fixado tendo em conta as funções em causa, bem como o princípio da proporcionalidade, tendo por fundamento um interesse sério e legítimo da entidade empregadora.*

## 5. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

**DEFINIÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL:** 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 próprios”.

**PRESUNÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO:** Um dos aspetos mais relevantes deste regime é o determinação da presunção da existência de contrato de trabalho, através da criação de um conjunto de indícios: a plataforma ou o operador intermédio:

- (i) define a remuneração ou os limites mínimos e máximos para aquela;
- (ii) define as regras de apresentação do prestador ou de conduta;
- (iii) controla ou supervisiona a prestação da atividade e a sua qualidade;
- (iv) restringe a autonomia quanto à escolha do horário, períodos de ausência, possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, utilização de subcontratados ou substitutos, escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros;
- (v) exerce poderes disciplinares designadamente através da exclusão de futuras atividades a prestar na plataforma através da desativação da conta;
- (vi) Disponibiliza os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados.

A presunção pode ser ilidida, mas caso a plataforma ou o intermediário não consigam ilidir esta presunção, será ainda instaurado o competente processo de contraordenação, pela prática de uma contraordenação muito grave.

Em caso de reincidência de contraordenações, são aplicáveis à entidade considerada como empregadora 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 2 anos e/ou a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, igualmente por um período até 2 anos.

## 6. INFORMAÇÃO OBRIGATÓRIA A PRESTAR AO TRABALHADOR

O artigo 106.º, n.º 3, do Código do Trabalho contém o elenco de informações que o empregador deve prestar ao trabalhador. A Lei 13/2023 alarga esse âmbito, passando o empregador a ter que informar o trabalhador sobre os seguintes aspetos:

- Informação sobre os **requisitos formais** que devem ser observados para a **cessação do contrato**;
- Método de pagamento da **retribuição**, incluindo a **discriminação dos seus elementos constitutivos**;
- Regime aplicável em caso de trabalho **suplementar** e de organização por **turnos**;
- Designação das **entidades celebrantes** do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se existir;
- No caso de trabalhador temporário, identificação do **utilizador**;
- Duração e condições do **período experimental**, se existir (se não for facultada esta informação, presume-se que as partes acordaram em excluí-lo);
- Direito individual a **formação contínua**;
- No caso de **trabalho intermitente**, número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, duração da prestação de trabalho e respetiva compensação retributiva;
- Regimes de **proteção social**, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Parâmetros, critérios, regras e 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 condições de trabalho, incluindo a **elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional**.

## 7. PERÍODO EXPERIMENTAL

**DEVER DE INFORMAÇÃO E PRESUNÇÃO:** O empregador passa a ter de informar o trabalhador quanto à duração e às condições do período experimental, se aplicável (em documento entregue até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato). Na falta de informação, presume-se que as partes acordam na exclusão do período experimental.

O período experimental dos **TRABALHADORES À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO OU DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO** é **reduzido ou excluído**, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, respetivamente. A denúncia do contrato de trabalho destes trabalhadores, deve ser comunicada à ACT, mediante formulário eletrónico (nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho).

O período experimental é **reduzido** 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.

Quando o período experimental é **SUPERIOR A 120 DIAS**, a denúncia do contrato por parte do empregador passa a depender de aviso prévio de 30 dias.

**TRABALHADOR CUIDADOR:** Obrigatoriedade de comunicação à CITE em caso de denúncia de contrato durante período experimental.

Define-se que a denúncia que constitua abuso do direito tem os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento.

## 8. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

**TRABALHADOR CUIDADOR:** obrigatoriedade de comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho do trabalhador cuidador, com antecedência de 5 dias úteis, em relação à data do aviso prévio.

**SUCESSÃO DE CONTRATOS:** A cessação de contrato de trabalho a termo, por facto não imputável ao trabalhador, passa a impedir a nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize na mesma atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para a mesma atividade, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

**COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE:** Em caso de caducidade do contrato a termo certo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

## 9. TELETRABALHO

**DIREITO AO TELETRABALHO:** O atual Código do Trabalho já consagra o direito ao teletrabalho para trabalhadores vítimas de violência doméstica, trabalhadores com filhos até 3 anos ou, em casos específicos, até 8 anos. É agora **aditado** o direito para trabalhadores com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, independentemente da idade (sem possibilidade de oposição).

**COMPENSAÇÃO POR DESPESAS:** Possibilidade de o empregador e os trabalhadores **acordarem uma compensação fixa** para despesas (passa a ser o regime regra). Caso as partes não fixem qualquer compensação, será aplicável, supletivamente, o regime atualmente previsto de compensação pela comparação de tais despesas com as despesas incorridas pelo trabalhador no período homologado do ano anterior.

*Por outro lado, após divulgação do ofício da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) sobre o tratamento fiscal das despesas incorridas pelo trabalhador em regime de teletrabalho, de acordo com o regime previsto no artigo 168.º do Código do Trabalho – que analisámos em Briefing, disponível [aqui](#) – foi ainda aprovada uma proposta no sentido de isentar de IRS uma parcela das compensações fixas que as empresas paguem aos trabalhadores pelo acréscimo das despesas. Neste sentido, caberá ao Governo fixar por portaria o limite até ao qual esta compensação ficará isenta de impostos e de contribuições para a Segurança Social.*

## 10. TRABALHO TEMPORÁRIO (TT) E CEDÊNCIA DE TRABALHADORES

**ETT NÃO TITULAR DE LICENÇA:** Sempre que seja celebrado um contrato de utilização com uma ETT não titular de licença para o exercício da respectiva atividade, considera-se que o contrato de trabalho do trabalhador temporário é celebrado, sem termo, com o utilizador (e não com a ETT, como sucede no regime atual).

**CONTRATOS DE UTILIZAÇÃO DE TT SUCESSIVOS:** Prevê-se que a proibição de contratação sucessiva não diz apenas respeito ao mesmo posto de trabalho, mas à mesma atividade profissional. A proibição de contratos sucessivos estende-se, além dos trabalhadores contratados a termo ou trabalhadores temporários, também aos prestadores de serviço.

O “beneficiário” deixa de ser apenas o mesmo empregador, abrangendo as sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo, ou que partilhem estruturas organizativas comuns.

Em caso de incumprimento destas regras, 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 ao longo dos sucessivos contratos

**DURAÇÃO MÁXIMA EM DIFERENTES UTILIZADORES:** Para além de a duração do contrato de trabalho temporário não poder exceder a do contrato de utilização (regime atual), 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 4 anos. Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda esse limite.

**NÚMERO MÁXIMO DE RENOVAÇÕES DE CONTRATOS TT** passa para 4 anos (atualmente são 6).

**SETORES DA CONSTRUÇÃO E AGRICULTURA:** O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passam a estar obrigados a organizar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços. Prevê-se a criação de um sistema de registo público e obrigatório para empresas nestes setores que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras.

## 11. OUTSOURCING OU TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

**PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS:** Deixa de ser permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira (outsourcing) 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.

**APLICABILIDADE DE IRCT A PRESTADOR DE SERVIÇO EM REGIME DE OUTSOURCING:** Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente (recurso ao outsourcing), o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade passa a ser aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

Esta regra apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente. No entanto, mesmo antes desse prazo, o prestador do serviço terá direito à retribuição mínima prevista no IRCT que corresponda às suas funções, ou à praticada pela empresa para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável. O não cumprimento destas regras constitui contraordenação grave.

## 12. TEMPO DE TRABALHO

**TRABALHO SUPLEMENTAR:** Passam a existir dois regimes distintos de remuneração do trabalho suplementar:

**Até 100 horas:**

- 25% pela primeira hora ou fração subsequente e 37,5% por hora ou cada fração subsequente.
- 50% por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado.

**Após 100 horas:**

- 50% pela primeira hora ou fração subsequente e 75% por hora ou cada fração subsequente.
- 100% por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado.

**FALECIMENTO DE CONJUGE:** Aumenta de 5 para 20 dias consecutivos.

**LUTO GESTACIONAL:** Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora poderá faltar até 3 dias consecutivos, sem perda de remuneração. O pai terá direito a faltar até 3 dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença ou da falta pela mãe. Esta falta não determina a perda de direitos.

**BAIXAS MÉDICAS:** As baixas médicas até 3 dias poderão ser pedidas através dos serviços do SNS: auto-declaração, sob compromisso de honra, do próprio. Estas baixas só pode ser usadas duas vezes por ano.

**SUBSTITUIÇÃO DE PERDA RETRIBUIÇÃO POR MOTIVO DE FALTA:** O empregador deixa de se poder opor ao pedido do trabalhador de substituição da perda de retribuição por motivo de falta, por renúncia a dias de férias em igual número ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

**ADAPTABILIDADE E BANCO DE HORAS GRUPAL:** Excetua-se a aplicação da adaptabilidade grupal e banco de horas grupal a trabalhadores com filhos com doença crónica ou com filhos com idade entre os 3 e os 6 anos que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

## 13. CESSAÇÃO DO CONTRATO

**DESPEDIMENTO COLETIVO:** É eliminada a referência ao envio da cópia da comunicação de despedimento à comissão representativa quando seja constituída (indicia, portanto, que os elementos deverão ser logo comunicados aos trabalhadores).

Passa a ser obrigatório o envio da comunicação à DGERT, quando não existam estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

A falta de envio da comunicação e da decisão final à DGERT e o impedimento à participação da DGERT na fase de negociações, passa de contraordenação leve para contraordenação grave.

As reuniões de negociação passam a ocorrer nos 5 dias posteriores à comunicação aos trabalhadores (e já não à estrutura representativa).

O valor da compensação pelo despedimento coletivo (também aplicável, nos termos do Código do Trabalho, a outras causas de cessação como a extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, entre outras) passará de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Esta alteração apenas se aplicará, previsivelmente, ao período a partir do início da vigência e produção de efeitos desta alteração.

Passa a constituir fundamento de ilicitude do despedimento a violação da obrigação de comunicação aos trabalhadores (e já não à comissão representativa).

**REMISSÃO ABDICATIVA:** Os trabalhadores deixam de poder abdicar de quaisquer créditos, nomeadamente em acordos extrajudiciais. A remissão abdicativa apenas é possível através de transação judicial.

## 13. CESSAÇÃO DO CONTRATO

**ACT E PROVIDÊNCIA CAUTELAR DE SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO:** Sempre que a ACT verifique a existência de um despedimento (que entenda ser) ilícito, notifica o empregador para regularizar a situação.

Caso o empregador não regularize a situação, a ACT, em 5 dias, remete a participação para o Ministério Público, afim de ser promovido um procedimento cautelar para suspensão do despedimento.

Após receber a notificação da ACT da existência de irregularidades no despedimento, o Ministério Público tem 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

**DENÚNCIA DO CONTRATO POR TRABALHADOR VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:** Os trabalhadores vítimas de violência doméstica (a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica) ficam dispensados do cumprimento do aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho.

**PROTEÇÃO NO DESPEDIMENTO:** O cuidador informal passa a ser protegido no despedimento nos mesmos termos que as grávidas, puérperas, lactantes ou trabalhadores no gozo de licença parental.

A violação das normas de proteção ao despedimento destes trabalhadores passa de contraordenação grave para contraordenação muito grave.

**CESSAÇÃO ABUSIVA NO PERÍODO EXPERIMENTAL:** A declaração do uso abusivo do período experimental tem os efeitos do despedimento ilícito.

## 14. CUIDADOR INFORMAL (TRABALHADOR CUIDADOR)

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido, nos termos da legislação aplicável, o estatuto de cuidador informal não principal (que acompanha e cuida da pessoa cuidada de forma regular, mas não permanente) mediante apresentação do respetivo comprovativo.

### **DIREITOS E PROTEÇÃO DO CUIDADOR INFORMAL:**

Licença anual de 5 dias úteis (a gozar de modo consecutivo) para assistência à pessoa cuidada. O trabalhador cuidador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, dos dias em que pretende gozar a licença, apresentando declaração de que os outros membros do agregado familiar não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência. A licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

**DIREITO A FALTAR** até 15 dias por ano para prestação de assistência inadiável e imprescindível, independente da relação familiar. O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não pode acumular os direitos previstos em ambos os regimes.

**DISPENSA DE PRESTAR TRABALHO SUPLEMENTAR** enquanto se verificar a necessidade de assistência.

**DIREITO A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL** (pelo período máximo de 4 anos) ou a regime de horário flexível. Caso o empregador pretenda recusar o pedido do trabalhador, deve enviar o processo para apreciação pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

**DESPEDIMENTO DE TRABALHADOR CUIDADOR** carece de parecer prévio da CITE, sendo que, tratando-se de despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador, o mesmo presume-se feito sem justa causa.

## 15. CONTRATAÇÃO COLETIVA E ATIVIDADE SINDICAL

**ESCOLHA DE CCT APLICÁVEL:** Se o trabalhador já estiver abrangido por portaria de extensão, deixa de poder escolher a convenção coletiva aplicável. Caso a portaria seja emitida depois da escolha, a mesma afasta a aplicação da convenção que tenha, eventualmente, sido escolhida.

**ATIVIDADE SINDICAL:** O direito a desenvolver atividade sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, mesmo durante o horário de trabalho dos trabalhadores. O empregador que impeça injustificadamente o exercício deste direito incorre na prática de uma contraordenação muito grave. Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, basta uma comunicação do delegado sindical para a realização de plenários.

**SOBREVIGÊNCIA E CADUCIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT):** Define-se que a caducidade de uma convenção coletiva só produz efeitos com a publicação do aviso da respetiva suspensão e cessação de vigência, ou decorridos 90 dias da comunicação da parte à DGERT, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar esse facto em local apropriado da empresa e informar DGERT da data dessa publicitação.

**ARBITRAGEM PARA APRECIÇÃO DA FUNDAMENTAÇÃO DE DENÚNCIA DE CCT:** A parte destinatária da denúncia de uma convenção coletiva passará a poder requer, ao Presidente do Conselho Económico e Social, arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia. O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência, sendo que a declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.

**ARBITRAGEM NECESSÁRIA:** Para além de poder continuar a ser requerida nos casos em que, após a caducidade de uma ou mais convenções coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade, passa a ser possível requerer a arbitragem necessária quando a negociação não seja remetida para mediação pelo tribunal arbitral ou quando a mediação se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

## 16. ACT, SEGURANÇA SOCIAL E FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

**ACT:** Cessa a obrigação do empregador de comunicar à ACT a contratação ou cessação de contratos de trabalhadores estrangeiros, passando a mesma a ser assegurada pela Segurança Social.

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

A ACT poderá:

- Suspender processos de despedimento com indícios de irregularidade (através da notificação inicial à empregadora para regularização e posterior envio de participação para Ministério Público, em caso de não regularização);
- Controlar, a pedido da entidade de auditoria competente, entidades privadas que sejam beneficiárias de fundos europeus de valor superior a €25.000, para verificação específica da observância da legislação laboral;
- Instaurar processos de contraordenação por falsos recibos verdes quando o prestador seja contratado através de Unipessoal e ainda em situações de contratos a termo e contratos de trabalho temporários.
- Caso o empregador regularize a situação de falso prestador de serviços, reportada ao início de relação laboral, continuarão a ser aplicáveis as contraordenações previstas.

Deixa de ser possível obter, nos processos de contraordenação, o efeito suspensivo, mediante depósito da coima.

**SEGURANÇA SOCIAL:** Na falta de comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social com a antecedência prevista (no mínimo 24 horas antes do início da atividade), presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento (anteriormente considerava-se o 1.º dia do 6.º mês).

Quando a admissão não seja comunicada dentro das 24 horas seguintes, passa a constituir contraordenação muito-grave (era grave). Ademais, quando a admissão não seja comunicada nos 6 meses seguintes, o empregador passa a ser punido por crime de abuso de confiança fiscal.

**FUNDOS DE COMPENSAÇÃO:** Previstas alterações significativas relativas à suspensão da adesão, comunicações de admissão e pagamento de entregas para o FCT e o FGCT.

## 17. CONTRATAÇÃO PÚBLICA E APOIOS PÚBLICOS

O acesso a apoios públicos, incentivos financeiros e fundos comunitários ficam condicionados ao cumprimento de normas laborais.

Prevê-se a majoração de apoios públicos e incentivos para empresas com contratação coletiva recentemente assinada ou regularmente revista (contratos celebrados ou renovados há menos de 3 anos).

Entidades públicas podem passar a exigir, nomeadamente nos setores em que os custos de trabalho são determinantes para formação do preço, elementos sobre a estrutura de custos de trabalho e o cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou convenções coletivas.

Em caso de reincidência de contraordenações relacionadas com falsos recibos verdes, não inclusão de trabalhador na declaração de remunerações e não comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social, para além da 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 2 anos, pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, igualmente por um período até 2 anos.

## 18. ESTÁGIOS PROFISSIONAIS EXTRACURRICULARES

**REGIME DE SEGURANÇA SOCIAL (SS):** O estágio profissional passará a ser equiparado a trabalho por conta de outrem, para efeitos de contribuições para a SS. Assim, quer a empresa quer o estagiário passam obrigatoriamente a descontar para a SS, nos mesmos termos que os restantes trabalhadores (como sucede já com os estágios IEFP).

**SEGURO:** A entidade promotora, que até à data era apenas obrigada a contratar um seguro de acidentes pessoais a favor do estagiário, passa a estar obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho, nos termos aplicáveis aos restantes trabalhadores.

**SUBSÍDIO DE ESTÁGIO:** O subsídio de estágio, que correspondia (no mínimo) ao valor do IAS – atualmente fixado em €480,43 – passa a ter como valor mínimo 80% do salário mínimo nacional – atualmente correspondente a €608,00.

**PERÍODO EXPERIMENTAL DE CONTRATO POSTERIOR:** O período experimental passa também a ser reduzido no caso de contratos de trabalho celebrados com trabalhadores que tenham realizado um estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

## 19. SERVIÇO DOMÉSTICO

A **NÃO DECLARAÇÃO** e o não pagamento de contribuições do serviço doméstico à Segurança Social, passa a ter como consequência pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias. A comunicação do trabalhador de serviço doméstico à Segurança Social tem de ser feita no prazo de seis meses a partir da admissão.

O **PERÍODO NORMAL DE TRABALHO SEMANAL** não pode ser superior a 40 horas (anteriormente, podia ser definido um período normal de trabalho semanal de 44 horas).

O **REPOUSO NOTURNO** de trabalhador alojado passa de 8 para 11 horas consecutivas.

A **ORGANIZAÇÃO DOS INTERVALOS PARA REFEIÇÕES E DESCANSO** é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho (anteriormente, na falta de acordo, era fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos).

O **CONTRATO DEIXA DE CADUCAR NO TERMO**, com a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber e com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Em caso de **CESSAÇÃO DO CONTRATO**, a mesma deve ser comunicada ao trabalhador, com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamente.

O **ASSÉDIO** passa a ser fundamento expreso de resolução com justa causa pelo trabalhador.



**Vasconcelos  
Arruda  
Advogados**