EVERSHEDS SUTHERLAND FCB

Newsletter

Alterações ao Código do Trabalho

6 de Abril de 2023

Agenda do Trabalho Digno | Alterações ao Código do Trabalho e legislação conexa

Contactos:
Para mais informações, contacte:

Inês Albuquerque e Castro
Sócia
T: +351 213 587 587
iacastro@eversheds-sutherland.net

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, foi publicada a Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa.

As principais alterações abrangem as matérias relativas a: (a) situações equiparadas a contrato de trabalho; (b) presunção de laboralidade; (c) plataformas digitais; (d) direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho; (e) proibição de discriminação; (f) protecção na parentalidade; (g) adopção; (h) trabalhador cuidador; (i) faltas por falecimento de familiar; (j) direitos e deveres de informação; (l) direitos, deveres e garantias das partes; (m) período experimental; (n) contratação a termo; (o) teletrabalho; (p) trabalho temporário; (q) acréscimos referentes ao trabalho suplementar; (r) créditos do trabalhador; (s) compensação por cessação do contrato de trabalho; (t) dispensa do cumprimento do aviso prévio de denúncia; (u) externalização de serviços; e (v) relações colectivas de trabalho.

Estas alterações entram em vigor no próximo dia 1 de Maio de 2023, com excepção das que respeitam a relações colectivas de trabalho, que entraram em vigor já em 4 de Abril de 2023.

I. Situações equiparadas a contrato de trabalho

Sempre que o prestador de trabalho se encontre em situação de dependência económica do beneficiário da actividade passam a ser-lhe aplicados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais ("IRCT") do mesmo sector de actividade, profissional e geográfico.

A situação de dependência económica afere-se pelo produto da actividade desenvolvida por uma pessoa singular por via de uma prestação de serviços directa e, em regra, sem intervenção de terceiros para o mesmo beneficiário de quem obtenha de mais de 50% do valor total da actividade de trabalhador independente, nos termos do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Considera-se que a actividade é prestada apenas a um 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 mantenham entre si estruturas organizativas comuns.

Quem se encontre em situação de dependência económica passa a ter direito à:

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

(a) representação dos seus interesses sócio-profissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;

(b) negociação de IRCT específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;

(c) aplicação dos IRCT já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;

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

II. Presunção de Laboralidade

(i) Sanções aplicáveis ao empregador

Reforçam-se as sanções acessórias aplicáveis ao empregador em caso de reincidência nos casos de aplicação do regime de presunção de contrato de trabalho, passando a contemplar-se a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por período até dois anos.

Clarifica-se que a privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público abrange benefícios de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus.

(ii) Plataformas Digitais

Regula-se a prestação de trabalho em plataformas digitais.

Define-se como plataforma digital a pessoa colectiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios electrónicos, a pedido de utilizadores e que envolvam a organização de trabalho prestado por pessoas mediante pagamento, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

São definidos alguns indícios adicionais que permitem a presunção da existência de contrato de trabalho, independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respectivo vínculo jurídico, a saber:

(a) a fixação de retribuição ou estabelecimento de limites máximos e mínimos para o trabalho efectuado por parte da plataforma digital;

(b) o exercício de poder de direcção por parte da plataforma digital, designadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;

(c) o controlo e supervisão da prestação da actividade por parte da plataforma digital, incluindo em tempo real, ou através da verificação da qualidade da actividade prestada, designadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica;

(d) a restrição da autonomia do prestador da actividade quanto à organização e forma de prestação do trabalho;

(e) o exercício de poderes laborais sobre o prestador de actividade, designadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta; e

(f) a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho pertencer à plataforma digital ou ser por esta explorada através de contrato de locação.

A presunção de existência de contrato de trabalho aplica-se, igualmente, às actividades de plataformas digitais relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma electrónica.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

A pessoa colectiva titular da plataforma digital pode ilidir a presunção da existência de contrato de trabalho nos termos gerais, nomeadamente se fizer prova de que o prestador da actividade exerce a actividade com efectiva autonomia, sem sujeição ao seu controlo, poder de direcção e poder disciplinar.

III. Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e proibição de discriminação

As disposições relativas ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho passam a ser aplicadas aos casos de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

Passam a incluir-se expressamente como exemplo de invocação de prática discriminatória por parte do empregador as práticas relacionadas com o gozo de direitos na parentalidade em geral, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

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

IV. Protecção na Parentalidade

O âmbito da protecção na parentalidade sofreu significativas alterações, a saber:

(i) Perda gestacional

Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho, de forma justificada, por motivo de luto gestacional, até 3 dias consecutivos, sem perda de quaisquer direitos, considerando-se tal ausência como prestação efectiva de trabalho.

Quando a trabalhadora beneficie do gozo da licença por interrupção da gravidez ou do regime de faltas por perda gestacional, o pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.

Para o efeito, deverá ser apresentada declaração do estabelecimento hospitalar, do centro de saúde ou atestado médico.

(ii) Adopção e acolhimento familiar

É ampliado o regime de dispensas no âmbito da adopção, que passa também a incluir os candidatos a famílias de acolhimento.

Assim, os trabalhadores candidatos a adopção ou a família de acolhimento passam a ter direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos necessários aos respectivos processos, sem qualquer limitação de duração.

As ausências para processos de adopção e de famílias de acolhimento não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de trabalho.

Em caso de adopção de menor de 15 anos, passa a prever-se que o candidato adoptante tem direito à licença parental exclusiva do pai.

O candidato a adoptante passa a poder gozar até 30 dias de licença parental inicial, durante o período de transição e acompanhamento.

O regime da licença por adopção passa a aplicar-se, também, às famílias de acolhimento.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

(iii) Licença parental

Em caso de licença parental inicial com a duração de 120 ou 150 dias, os progenitores têm direito, após o gozo de 120 dias consecutivos, a cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

Passa a ser contabilizado em 42 dias consecutivos (em vez das actuais 6 semanas), o período obrigarório de gozo da licença parental exclusiva da mãe a seguir ao parto.

A licença parental exclusiva do pai passa a ser contabilizada em 28 dias de calendário (em vez dos actuais 20 dias úteis), seguidos ou por períodos interpolados com a duração mínimade 7 dias, a ser gozada nos 42 dias seguintes à data do parto, 7 dos quais devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir àquela data.

Após este período inicial, o pai tem ainda direito a7 dias de licença (em vez dos actuais 5 dias úteis), seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo pela mãe da respectiva licença parental inicial.

Passam a estar abrangidos na excepção de aplicabilidade dos regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal os trabalhadores que estejam numa das seguintes situações:

(a) tenham filho menor de 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; e

(b) tenham filho de idade entre 3 e 6 anos, desde que apresente declaração de que o outro progenitor exerce actividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

(iv) Licença parental complementar

A licença parental complementar passa a abranger a modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial, durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, para efeito de assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos, desde que a licença seja gozada na totalidade por cada um dos pais.

V. Trabalhador Cuidador

Em transposição da Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de Junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, estabelece-se um conjunto de regras aplicáveis ao trabalhador cuidador.

O trabalhador cuidador é definido como aquele legalmente certificado como cuidador informal não principal, ou seja, o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha recta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

Quando seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, o trabalhador cuidador não os pode cumular com os direitos previstos para o seu estatuto.

(i) Direitos do trabalhador cuidador

O trabalhador cuidador tem direito a uma licença anual de 5 dias úteis consecutivos para assistência à pessoa cuidada, cujo gozo não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

Tem também direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada.

O trabalhador cuidador tem direito a optar por trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.

Enquanto se verificar a necessidade de assistência o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada.

Da mesma forma, o trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto tal assistência for necessária.

(ii) Protecção em caso de despedimento, de não renovação de contrato a termo e de denúncia ao abrigo do período experimental

O despedimento do trabalhador cuidador – quer por facto que lhe seja imputável, quer por despedimento por extinção do posto de trabalho e ainda por despedimento colectivo - carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ("CITE").

O despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa

A não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhador cuidador, incluindo os respectivos motivos, deve ser comunicada à CITE.

A denúncia durante o período experimental do contrato de trabalho de trabalhador cuidador deve ser comunicada à CITE.

VI. Faltas por falecimento de familiar

O direito a faltar por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de filho e de enteado é alargado para 20 dias consecutivos.

VII. Direitos e deveres de informação

Transpondo a Directiva (UE) 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, procedeu-se ao alargamento do conteúdo do dever de informação do empregador ao trabalhador, quer em relação aos elementos objecto de informação mas também ao desenvolvimento de elementos já abrangidos pelo mesmo dever, passando por isso a incluir a obrigação de informar sobre:

(a) o termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

(b) os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato;

(c) o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

(d) o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

(e) a designação das entidades celebrantes do IRCT;

(f) a identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica;

(g) a identificação do utilizador, em caso de trabalho temporário;

(h) a duração e as condições do período experimental, se aplicável;

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

(i) o direito individual a formação contínua;

(j) a informação relevante relativa ao trabalho intermitente, se aplicável;

(k) os regimes de protecção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; e

(l) 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 condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional.

No mesmo sentido, foi alargado o conteúdo e a extensão das informações que o empregador deve prestar a trabalhador que vá exercer actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, a saber:

(a) identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado;

(b) identificação das prestações em espécie, se aplicável;

(c) possibilidade de repatriamento e respectivas condições;

(d) retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável ao Estado de acolhimento, em situações de destacamento;

(e) subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável; e

(g) sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

Ainda na esteira da Directiva, prevê-se agora que a informação deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato electrónico, no prazo de 7 ou 30 dias (consoante os elementos em causa) após o início da prestação efectiva de trabalho.

VIII. Período Experimental

Caso o empregador não informe o trabalhador (em suporte de papel ou em formato electrónico), até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato, do prazo do período experimental aplicável, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

O período experimental é igualmente reduzido ou excluído nos casos de contratos sem termo celebrados com trabalhadores à procura de primeiro emprego e com desempregados de longa duração que tenham estado vinculados por contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a 90 dias, celebrado com empregador diferente.

O período experimental é igualmente reduzido ou excluído quando o trabalhador tenha exercido, nos últimos 12 meses, estágio profissional com avaliação positiva, com duração igual ou superior a 90 dias, para a mesma actividade e empregador diferente.

Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, o prazo de aviso prévio para denúncia pelo empregador é elevado para 30 dias.

Passa a prever-se a obrigatoriedade de comunicação à Autoridade para as Condições do Trabalho ("ACT") da denúncia durante o período experimental dos contratos de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, a qual deve ser efectuada por via electrónica, nos 15 dias posteriores à denúncia.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

Prevê-se agora que é ilícita a denúncia que constitua abuso do direito. Nesse caso, o carácter abusivo da denúncia só possa ser declarado judicialmente, sendo aplicáveis os efeitos previstos nas normas sobre ilicitude do despedimento.

IX. Direitos, deveres e garantias das partes

A transposição da Directiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis criou, ainda, uma nova garantia do trabalhador, traduzida na proibição do empregador obstar ao exercício, fora do horário de trabalho, de outra actividade profissional excepto se tal proibição assentar em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional.

Sem prejuízo do cumprimento do dever de lealdade, o exercício de outra actividade profissional pelo trabalhador impõe ao empregador a proibição de o tratar desfavoravelmente por causa desse exercício.

X. Contratação a termo

Na senda do dever de informação, prevê-se a obrigatoriedade de menção no contrato de trabalho a termo incerto da duração previsível do mesmo.

Alarga-se a proibição de sucessão de contratos de trabalho a termo, não só nos casos em que a nova admissão ou afectação se concretize no mesmo posto de trabalho, mas também nos casos em que as mesmas se concretizem na mesma actividade profissional.

A compensação pela caducidade de contrato a termo certo e incerto, que não decorra de declaração do trabalhador, é aumentada para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

XI. Teletrabalho

(i) Direito ao teletrabalho

É alargado o âmbito do direito ao teletrabalho, que passa a abranger as situações de trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica (independentemente da idade), que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

(ii) Compensação por despesas adicionais

Prevê-se expressamente a necessidade de o empregador e o trabalhador acordarem um montante fixo da compensação por despesas adicionais.

Do mesmo modo, prevê-se a necessidade de fixação de tal montante no contrato colectivo de trabalho aplicável.

Na ausência de fixação da compensação devida, o valor será determinado por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

(iii) Tributação da compensação por despesas adicionais

Estipula-se que a compensação não constitui rendimento do trabalhador até ao limite de não sujeição em IRS (a definir por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social).

XII. Trabalho Temporário

(i) Contrato de trabalho temporário ou contrato de utilização com Empresa de Trabalho Temporário ("ETT") não licenciada

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

A prestação de trabalho temporário resultante da intervenção de ETT não licenciada considera-se efectuada ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo (e não à ETT, como vigorava até agora).

(ii) Alargamento do âmbito da proibição de sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho

Atingida a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário a proibição de sucessão no mesmo posto de trabalho antes de decorrido um terço da duração do contrato passa a incluir anterior contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto ou actividade.

Em qualquer caso, são relevantes anteriores contratos de trabalho temporário, contrato a termo certo e contrato de prestação de serviços celebrados não apenas com o mesmo empregador mas também com sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns.

A violação da proibição de sucessão de contratos determina que o contrato se considera celebrado sem termo entre o trabalhador e o utilizador, contando para a antiguidade todo o tempo de trabalho prestado no utilizador, ao abrigo dos sucessivos contratos.

(iii) Redução do limite de renovações de contrato de trabalho temporário

No caso de contrato de trabalho temporário a termo certo, o número máximo de renovações é reduzido de 6 para 4.

(iv) Redução da duração total de contratos de trabalho temporário sucessivos

É estipulado um limite de 4 anos para a duração de contratos de trabalho temporários 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.

O não cumprimento deste limite determina a conversão do contrato de trabalho temporário em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

(v) Direito a férias e cálculo dos subsídios de férias e de Natal

A duração das férias e o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, bem como de outras prestações regulares e periódicas, deixa de ser indexada, em termos proporcionais, à duração do contrato de trabalho temporário.

XIII. Acréscimos retributivos do trabalho suplementar

(i) Estipulação de acréscimos retributivos diferenciados em função do número anual de horas prestadas

Até 100 horas anuais:

a) 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Superior a 100 horas anuais:

a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

XIV. Créditos do Trabalhador: renúncia

Deixa de ser admissível, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, que o trabalhador renuncie, por remissão abdicativa acordada com o empregador, aos créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

A extinção dos créditos por remissão abdicativa apenas é admissível por acordo judicial.

XV. Compensação por cessação do contrato

Aumenta-se o valor da compensação por cessação por iniciativa do empregador de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Este referencial é aplicável, designadamente, à cessação por despedimento colectivo e por extinção do posto de trabalho.

Eliminação do direito do empregador ao reembolso pelo fundo de garantia de compensação do trabalho da compensação paga ao trabalhador.

XVI. Dispensa do cumprimento do aviso prévio de denúncia

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica fica dispensado do cumprimento do prazo de aviso prévio de denúncia do contrato.

XVII. Externalização de serviços

É proibida a aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para actividades correspondentes ao objecto social da empresa, o IRCT que seja aplicável a esta passa a ser também aplicado ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável, após 60 dias de prestação de actividade**.**

Considera-se prestador do serviço a pessoa que preste actividades objecto do contrato de prestação de serviços, quer seja a contraparte a empresa adquirente ou outra pessoa colectiva com a qual aquela mantenha um vínculo contratual, independentemente da natureza do mesmo.

XVIII. Relações Colectivas de Trabalho

No âmbito do exercício da actividade sindical, o direito de reunião dos trabalhadores no local de trabalho, o direito de afixação e distribuição de informação sindical e o direito de informação e consulta do delegado sindical aplicam-se a empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados.

Elimina-se o direito de trabalhador não sindicalizado a escolher a convenção colectiva aplicável se já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção do mesmo sector de actividade, profissional ou geográfico.

Prevê-se um novo mecanismo de arbitragem para apreciação da fundamentação invocada para a denúncia de convenção colectiva.

XIX. Alterações à legislação conexa

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.

(i) Regime do contrato de estágio profissional (Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho)

O montante mínimo do subsídio de estágio passa a estar indexado à Retribuição Mínima Mensal Garantida aplicável aos estagiários (equivalente a 80% do salário mínimo nacional) e não ao Indexante dos Apoios Sociais.

Prevê-se a obrigatoriedade de incluir o estagiário em seguro de acidentes de trabalho e não em seguro de acidentes pessoais.

Para efeitos contributivos, o contrato de estágio passa a estar enquadrado no regime dos trabalhadores por conta de outrem.

(ii) Código Contributivo (Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro)

- ✓ **Comunicação de admissão de trabalhador:**

Agrava-se a presunção de data de início do contrato de trabalho no caso de falta de cumprimento desta obrigação, passando a ser considerado o primeiro dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

A violação desta obrigação continua a constituir a prática de contraordenação, agora agravada para muito grave se for cumprida para além de 24 horas após o termo do prazo de comunicação.

Nos casos de reincidência, podem ser aplicadas ao empregador, para além de coima, as sanções acessórias de privação do direito a apoios e subsídios públicos e do direito de participar em concursos públicos, em ambos os casos até 2 anos.

A falta de cumprimento, no prazo de 6 meses, da obrigação de comunicação de admissão passa a ser tipificada como crime de abuso de confiança.

- ✓ **Entidades contratantes**

Estende-se o conceito de entidade contratante, passando a abranger as entidades que, no mesmo ano civil, beneficiem de mais de 50 % do valor total da actividade, não só de trabalhador independente, mas também de empresário em nome individual ou de titular de estabelecimento individual de responsabilidade limitada.

(iii) Regulamentação do Código do Trabalho (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro)

Concretizam-se os motivos económicos e tecnológicos justificativos da autorização governamental de alargamento do período de laboração bem como de laboração contínua.

Para aqueles efeitos, passam a ser relevantes as necessidades resultantes do aumento temporário ou extraordinário de actividade ou encomendas.

(iv) Fundos de Compensação do Trabalho (Lei nº 70/2013, de 30 de Agosto)

Suspende-se a obrigação de adesão a Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FCGT) e de pagamento da respectiva contribuição durante a vigência do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade, i.e., até 2026.

Suspende-se a obrigação de adesão a Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e de pagamento da respectiva contribuição até à entrada em vigor das alterações a este regime jurídico.

O presente artigo encontra-se actualizado à data de 06/04/2023. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland FCB 2021. Todos os direitos reservados.