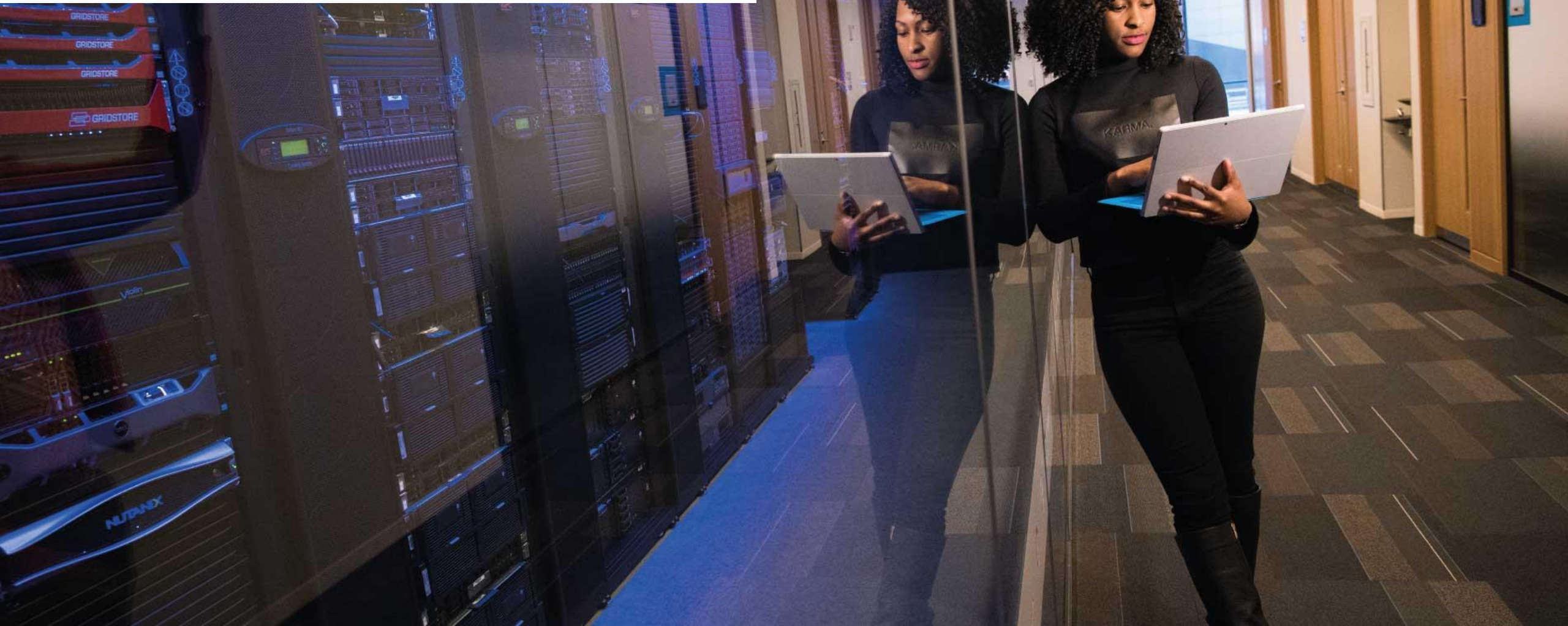
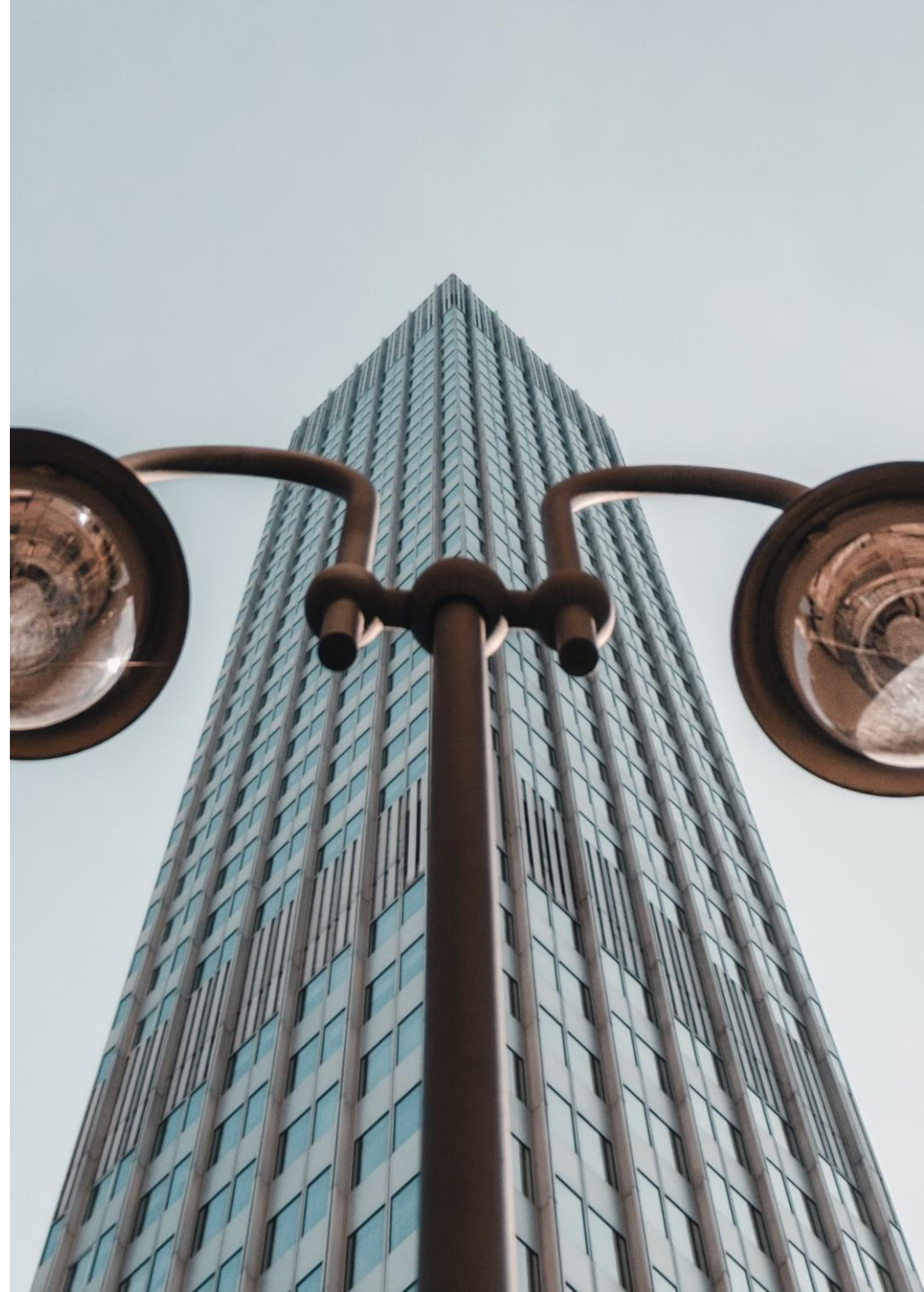


**CAIADO GUERREIRO**



# ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO DIGNO



# ÍNDICE

- INTRODUÇÃO .....Slide 3
- DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES .....Slides 4 a 8
- PARENTALIDADE ..... Slides 9 a 13
- DEVER DE INFORMAÇÃO ..... Slides 14 a 17
- PERÍODO EXPERIMENTAL .....Slides 18 a 20
- TELETRABALHO .....Slides 21 a 23
- TRABALHO TEMPORÁRIO .....Slides 24 a 29
- FALTAS .....Slides 30 a 33
- TRABALHO SUPLEMENTAR .....Slides 34 a 35
- CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....Slides 36 a 41
- DIREITO COLETIVO .....Slides 42 a 48
- LEGISLAÇÃO AVULSA ALTERADA .....Slides 49 a 50

# INTRODUÇÃO

- O mês de Fevereiro de 2023 foi marcado pela votação de propostas referentes alterações legislativas do Código do Trabalho.
- As referidas alterações foram aprovadas tendo dado origem à Lei 13/2023, de 3 Abril.
- As alterações entram em vigor a 1 de Maio.
- Na presente conferência pretendemos, de forma sucinta, identificar as principais alterações e novidades no mundo laboral.



# DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES



# **DIREITOS DE PERSONALIDADE, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

## **Artigo 10.º - Direitos dos prestadores de serviços na dependência económica**

- Aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais
- Previsão da prestação do trabalho por terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças.
- Em caso de prestação de trabalho para várias empresas em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, passa a entender-se que a atividade é prestada para um único beneficiário.

# REPRESENTAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA ECONÓMICA

## Artigo 10.º - Direitos dos prestadores de serviços na dependência económica

Os presentes artigo corresponde a um aditamento ao Código do Trabalho no seguimento do seu artigo 10º, na sua redação atual, quanto às pessoas em situação de dependência económica. Neste sentido, estas passam a ter, entre outros, os seguintes direitos:

Representação dos seus direitos socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;

Negociação de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;

- A representação coletiva de trabalhadores independentes em situação de dependência económica será assegurada em legislação específica que garanta:
- O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical;
- Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o princípio do tratamento mais favorável e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor;
- Que a aplicação de IRCTs já existentes a este tipo de trabalhadores que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha.
- Ainda sobre os referidos trabalhadores, o artigo 10º -B faz depender a aplicação deste regime próprio a apresentação de declaração dirigida pelo prestador ao beneficiário acompanhada de comprovativo que ateste a sua qualidade.

# GARANTIAS DOS TRABALHADORES

---

## Artigo 129.º

- Proibição de o empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional - salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional -, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, não obstante os deveres de lealdade a que o trabalhador se encontrar adstrito.



# **PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO**

**NO ÂMBITO DE PLATAFORMA DIGITAL**



# PLATAFORMAS DIGITAIS

No âmbito desta categoria, as plataformas digitais definir-se-ão como toda e qualquer pessoa coletiva que preste ou disponibilize serviços à distância, através de meios eletrónicos, a pedido de utilizadores e que envolvam 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 ( ex: uber, glovo, etc ...).

# PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

---

O aditamento do artigo 12º A tem como finalidade a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Assim, presume-se, que nestes casos existirá contrato de trabalho quando se verificarem algumas das seguintes características:

- A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas para o prestador de atividade em questão;
- A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada;
- A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade 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 atividade a terceiros via plataforma;
- A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.
- Esta presunção aplicar-se-á independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.
- A presunção aplicar-se-á igualmente às atividades de plataformas digitais relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.
- Aplicando-se a presunção de contrato de trabalho, aplicar-se-ão, nomeadamente, as regras previstas quanto a 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.

## **A PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SERÁ ILIDIDA QUANDO:**

- A plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controle, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata, esta presunção será ilidida.
- Seja invocado que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.
- Neste último caso, se o prestador de atividade alegar que é trabalhador subordinado do referido intermediário, aplicar-se-ão as presunções descritas nos slides anteriores, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

# CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

- Proibição de termos e condições de acesso mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores.
- **Responsabilidade solidária** entre a plataforma digital / pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital que disponibilize os serviços através dos respectivos trabalhadores, e os respectivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, no que respeita ao seguinte:
  - i. Créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação** celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital;
  - ii. Encargos sociais** correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

# REGIME SANCIONATÓRIO

Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou o já referido intermediário da plataforma digital, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado (ex: falsos recibos verdes).

Em caso de **reincidência** são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período **até dois anos**;

Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período **até dois anos**.



# PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

---

Alteração das sanções acessórias aplicáveis em caso de reincidência de prestação de trabalho encapotada de prestação de serviço.

## **Artigo 12.º**

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

# PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

## **Artigo 25.º**

Inclusão, nas práticas discriminatórias entre trabalhadores, dos seguintes casos:

Gozo dos direitos de parentalidade, dos direitos relativos à conciliação da atividade profissional do trabalhador com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador;

discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.



# PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

## **Artigo 25.º**

Inclusão, nas práticas discriminatórias entre trabalhadores, dos seguintes casos:

Gozo dos direitos de parentalidade, dos direitos relativos à conciliação da atividade profissional do trabalhador com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador;

discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

# PARENTALIDADE

As alterações na regulamentação em torno da parentalidade acarretaram alguns avanços em diversos regimes, como o da adoção, a licença parental e o regime de faltas e a proteção dos direitos das mães em regime de amamentação.



# ADOÇÃO E ACOLHIMENTO

- O artigo 35º passará a estender a proteção do direito para a dispensa no âmbito do processo de adoção e de acolhimento.
- Neste sentido, o art. 44º cita:
  - i. Inclusão do candidato à adotante no direito a licença parental exclusiva do pai;
  - ii. Acréscimo de 30 dias na licença em caso de adoções múltiplas;
  - iii. Permissão de gozo de 30 dias de licença parental inicial no período de transição e acompanhamento (desde que apresente documento que comrpove tal período, com antecedência de 10 dias, ao empregador).

# LICENÇA PARENTAL

No âmbito da licença parental inicial, o artigo 40º estipula a possibilidade de cumulação dos dias da licença (após o gozo de 120 dias) com trabalho a tempo parcial. – pode ser gozado pelos progenitores em simultâneo ou de forma sequencial.

O artigo 40º estabelece o aumento de 30 dias de licença por internamento hospitalar de bebé devido a necessidade de cuidados especiais e no caso de bebé prematuro (até 33 semanas) é acrescido o período inteiro de internamento.

Ambas as situações carecem de declaração aos empregadores referente aos termos da licença.

Art. 41º - determina o aumento do gozo obrigatório de licença da mãe para 42 dias consecutivos a seguir ao parto.

Encontra-se previsto, no artigo 43º um aumento no gozo da licença exclusiva do pai para 28 dias (anteriormente 20) – sendo os primeiros 7 obrigatórios logo a seguir ao parto.

Art.43º estabelece ainda o gozo de 7 dias adicionais para o pai desde que gozados em simultâneo com a mãe.

## FALTAS E TRABALHO PARCIAL

Tendo em conta as especificidades dos pressupostos que desencadeiam licenças parentais as presentes alterações apresentam soluções à mobilidade dos trabalhadores por motivos devidamente justificados sob forma de dispensa ou trabalho suplementar.

- Neste sentido o artigo 45º concede dispensas para pais candidatos que estejam no processo de adoção, desde que tais ausências sejam devidamente justificadas.
- No âmbito da licença parental inicial, o artigo 40º passará a estipular a possibilidade de cumulação dos dias da licença (após o gozo de 120 dias) com **trabalho a tempo parcial**. – pode ser gozado pelos progenitores em simultâneo ou de forma sequencial.
- O Artigo 51º também passará a oferecer a possibilidade de trabalho parcial pelo período de 3 meses desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.
- Finalmente, ao abrigo do artigo 65º, será considerado trabalho efetivo todas as licenças mencionadas, incluindo a licença por processos de adoção e acolhimento familiar /licença amamentação / falta por luto gestacional.

# **CONTRATO DE TRABALHO**



# CONTRATO DE TRABALHO COM ESTUDANTE EM PERÍODO DE FÉRIAS OU INTERRUÇÃO LETIVA

Trata-se de um novo tipo de contrato de trabalho, destinado a estudantes em período de férias ou interrupção letiva, que se baseia nas seguintes características:

- Não sujeição à forma escrita e é independente da condição de trabalhador-estudante prevista no Código do Trabalho.
- Não obstante o supra exposto, nestes casos, o empregador terá o dever de comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, assegurando este serviço a interconexão de dados que se mostre necessária com outros serviços.
- Cumpre ainda referir que em caso de celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário, estes contratos estarão sujeitos, respetivamente, aos regimes de admissibilidade de contratos a termo e de contratos de trabalho temporário, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados de acordo com o ponto acima, com menção concreta dos factos que o integram.

---

## **TRABALHADOR CUIDADOR**

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante apresentação do respetivo comprovativo. O presente aditamento introduz ao Código do Trabalho novos direitos que decorrem deste regime.



# LICENÇA DO CUIDADOR

## **Artigo 101.º-B**

- O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.
- Esta licença não pode implicar a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- O gozo da licença carece de informação ao empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença, devendo ainda ser acompanhada de declaração de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.
- Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- Terminada a licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.
- Em caso de doença do trabalhador cuidador a licença é suspensa mediante apresentação de atestado médico.
- Esta licença não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

# TRABALHO A TEMPO PARCIAL

## Artigo 101.º-C

- O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.
- 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.
- Proibição do exercício de outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual, durante a vigência do trabalho a tempo parcial.
- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida
- Proibição de penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

# HORÁRIO FLEXÍVEL

## Artigos 101º-D e 101.º-E

- O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível conforme previsto no Código do Trabalho, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.
- O trabalhador cuidador que opte por este regime não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
- O presente regime carece de pedido ao empregador, por escrito, com a antecedência de **30 dias** relativamente ao seu início, deste constando:
  - I. O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;
  - II. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- I. Em caso de pedido de trabalho em tempo parcial, será necessário:
  - I. Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;
  - II. Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;
  - III. Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
- O trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que praticava anteriormente no termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática deste regime.
- Em caso de alteração superveniente das circunstâncias, o trabalhador deve informar o empregador, no prazo de 5 dias úteis, da alteração da(s) circunstância(s) que originou o pedido. Este aviso deve ser feito antes do termo do período autorizado pelo empregador ou considerado aceite por este, podendo o trabalhador, mediante acordo com o empregador, regressar ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

# PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO | DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR | PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE REGIMES

## Artigos 101.º F, 101.º-G e 101.º-H

- O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- O despedimento por facto imputável ao trabalhador cuidador presume-se feito **sem justa causa**.
- O trabalhador cuidador **não é obrigado a prestar trabalho suplementar** enquanto se verificar a necessidade de assistência.
- Caso o trabalhador cuidador seja pai, mãe ou, de forma geral, titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, **não pode acumular** os direitos de parentalidade com os direitos de trabalhador cuidador.

# DEVER DE INFORMAÇÃO



# DEVER DE INFORMAÇÃO

## Artigo 106.º

- Obrigação de clarificação, pelo empregador, do termo estipulado ou da duração previsível do contrato, caso se trate de contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto.
- Obrigação, do empregador, de informar o trabalhador quanto aos requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador em caso de cessação do contrato.

# DEVER DE INFORMAÇÃO

Inclusão **da obrigação**, do empregador, de informar o trabalhador sobre:

- O valor, periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos.:
- O regime aplicável em caso de prestação de trabalho suplementar e de organização por turnos.
- Duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- Direito do trabalhador a formação contínua;
- Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Os parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os sistemas de inteligência artificial que afetam 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 atividade profissional.
- O IRCT aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes.

# DEVER DE INFORMAÇÃO

## **Artigo 107.º - meios de informação**

O dever das informações contidas nos slides respeitantes ao artigo 106.º considerar-se-á cumprido quando a informação conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.



# PERÍODO DE INFORMAÇÃO

## Artigo 107.º

O CT passará a estabelecer dois períodos distintos para a prestação das informações contidas no artigo 106.º e referidas nos slides anteriores, conforme tabela abaixo:

| Até ao sétimo dia após o início da execução do contrato  | Prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato   |
|--|--|
| <b>Identificação do empregador</b> , nomeadamente de existência de relação de domínio ou de grupo, se for o caso   | <b>Duração de férias</b> / critério para a sua determinação, assim como o <b>direito individual a formação contínua</b>  |
| <b>Local de trabalho</b>   | Os <b>prazos de aviso prévio e requisitos formais</b> a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a <b>cessação do contrato</b> , ou o critério para a sua determinação.  |
| <b>Termo estipulado ou a duração previsível do contrato</b> , tratando-se, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto  | O <b>número da apólice de seguro de acidentes de trabalho</b> e a identificação da entidade seguradora, assim como o IRCT aplicável – se houver – e a designação das entidades celebrantes   |
| <b>Valor</b> , periodicidade e o método de pagamento da <b>retribuição</b> , incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos  | A identificação do <b>Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho</b>   |
| <b>Período normal de trabalho diário e semanal</b> , especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de <b>trabalho suplementar e de organização por turnos</b>   | Em caso de <b>trabalhador temporário</b> , a identificação do utilizador   |
| <b>Duração do período experimental</b> , se aplicável, assim como a indicação da categoria do trabalhador ou uma <b>descrição sumária das funções</b>  | Os <b>regimes de proteção social</b> , incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social   |
| Em caso de <b>trabalho intermitente</b> , a identificação do regime específico respeitante à identificação das partes, do n.º anual de horas de trabalho, início e termo do período de trabalho, bem como as cominações resultantes da violação do regime previsto no artigo 159.º, e ainda os direitos do trabalhador durante o período de inatividade. | Os <b>parâmetros, critérios</b> , regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o <b>acesso e a manutenção do emprego</b> , assim como as <b>condições de trabalho</b> , incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional |

# PERÍODO EXPERIMENTAL



# PERÍODO EXPERIMENTAL

## **Artigo 111.º**

Caso o empregador não cumpra o dever de informar o trabalhador, por escrito, quanto à duração e condições do período experimental, presumir-se-á que as partes acordaram na exclusão deste período.

O período experimental estabelecido com base no artigo 112.º, n.º 1, al. b), subalínea iii) (procura de primeiro emprego ou desemprego de longa duração) será reduzido ou excluído, no caso de a duração de contrato de trabalho a termo previamente celebrado pelo trabalhador tenha sido igual ou superior a 90 dias, respetivamente.

# PERÍODO EXPERIMENTAL

## Artigo 112.º

### **Caso:**

O trabalhador tenha realizado, nos últimos 12 meses, um estágio profissional com avaliação positiva;

E assine posteriormente contrato de trabalho para empregador diferente mas para a mesma atividade do que aquela exercida no estágio;

O período experimental será reduzido consoante a duração do estágio tenha sido igual ou superior a 90 dias.

**Denúncia:** se o período experimental tiver durado mais de 120 dias, a denúncia passa a depender de aviso prévio de 30 dias, ao invés dos 15 anteriormente estabelecidos.

Nos casos de denúncia do contrato durante o período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, deve haver comunicação do empregador à autoridade competente.

# TELETRABALHO



---

# TELETRABALHO

O regime de teletrabalho tem sido uma das áreas com maior reforma nos últimos anos tendo em conta a evolução do panorama mundial, neste sentido as presentes alterações incidem apenas no reforço de certos direitos dos trabalhadores.

O artigo 166.º apresenta a extensão do direito a teletrabalho para trabalhadores com filho até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência crónica ou oncológica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação, desde que o trabalhador disponha de recursos para tal.

As despesas adicionais provocadas pelo teletrabalho (ex: despesas com bens, equipamentos e despesas que o trabalhador não tinha antes de iniciar o teletrabalho) têm de estar referidas no acordo de teletrabalho.

Estas despesas não são consideradas rendimento do trabalhador caso não excedam o valor limite fixado em Portaria.

# TELETRABALHO | COMPENSAÇÃO

**Artigo 168º** - prevê a necessidade de estabelecer, em acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida por despesas adicionais:

- I. No caso de dispensa de acordo referente ao valor fixo, este é entendido pelas despesas correspondentes à aquisição de bens ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo.
- II. Igualmente, no caso de dispensa do acordo referente ao valor fixo, o montante é determinado por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.
- III. Estas compensações são consideradas como custo para o empregador e não constituem rendimento para o trabalhador.

# TRABALHO TEMPORÁRIO





# TRABALHO TEMPORÁRIO

É uma das formas de contrato de trabalho cuja relação profissional não só é temporária como inclui a presença de uma entidade adicional desta forma são intervenientes:

O trabalhador temporário;

A entidade onde o trabalhador irá desempenhar a sua atividade;

A empresa de trabalho temporário.

---

# TRABALHO TEMPORÁRIO | LEGITIMIDADE

O artigo 173º determina, no âmbito da nulidade do contrato de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da atividade, que o trabalho prestado ao utilizador é considerado em regime de contrato de trabalho sem termo **ao utilizador**.

---

## **TRABALHO TEMPORÁRIO | CESSAÇÃO**

O artigo 179º determina a proibição de contratação, para o mesmo trabalho, de um trabalhador temporário ou a termo que suceda outro que tenha sido despedido por motivos não imputáveis ao mesmo. Alarga a proibição à prestação de serviços para a mesma atividade

Atualmente os contratos de trabalho temporário podem ser renovados por 6 vezes, com as novas alterações do Código de Trabalho, só será possível renovar os contratos de trabalho temporário por um máximo de 4 vezes, não podendo o trabalhador estar ao serviço de utilizador por período superior a quatro anos, mesmo que em empregadores diferentes quando haja relação de grupo ou estruturas organizativas comuns.

---

## **TRABALHO TEMPORÁRIO | DIREITOS**

O artigo 185º passará a incluir, como direito do trabalhador temporário, o acesso ao subsídio de Férias e de Natal, bem como outras prestações regulares e periódicas a que os outros trabalhadores tenham direito (tanto por trabalho igual como por valor igual) e não apenas proporcionalmente à duração.

**FALTAS**



---

## **FALTAS**

### **Artigo 249.º e 251.º**

Passa a ser considerada justificada a falta motivada por luto gestacional.

Aumenta, para 20 dias, o n.º de faltas justificadas para falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados.

São justificadas as faltas dadas pelo trabalhador até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no ponto anterior.

### **Artigo 38º-A**

Não havendo lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora poderá faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos,

Independentemente, tem pai o direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta supramencionada.

O gozo das respetivas faltas, carecem de apresentação de prova do facto invocado aos respetivos empregadores, ex.: atestado médico.

---

# FALTAS | TRABALHADOR-CUIDADOR

## **Artigo 252.º**

O direito de faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível passa a ser estendido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada.

# FALTAS | PERDA DE RETRIBUIÇÃO

O empregador **não pode opor-se à substituição de perda de retribuição** por motivo de faltas:

- a) por perda de dias de férias;
- b) prestação de trabalho em acréscimo

Quando esta substituição seja solicitada pelo trabalhador nos termos do artigo 257.º, n.º 1 do CT.



**TRABALHO  
SUPLEMENTAR**



## TRABALHO SUPLEMENTAR

Tendo em conta que o trabalho suplementar corresponde ao tempo de trabalho prestado após o período laboral, sendo sujeito a retribuição adicional, foram estabelecidas alterações ao quadro de retribuições caso o número de horas prestadas em trabalho suplementar seja superior a 100 horas nos seguintes padrões – **art. 268º**:

- aumento de 50% na primeira hora do dia prestada em trabalho suplementar;
- aumento de 75% na hora subsequente prestada em trabalho suplementar;
- aumento de 100% por cada hora em dias de descanso obrigatório complementar ou feriado, prestados em trabalho suplementar.

# **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**



# CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

**Artigo 143º** - expressa a proibição de contratar novo trabalhador a termo ou temporário para ocupar o mesmo cargo que o trabalhador precedente no caso de cessação de contrato a termo por motivos não imputáveis a este .

**Artigos 344º e 345º** - determina o aumento da compensação por cessação de contrato de trabalho a termo certo e incerto para 24 dias (anteriormente 18) por cada ano de antiguidade.

# **PROIBIÇÃO DO RECURSO À TERCIARIZAÇÃO DE SERVIÇOS**

Numa tentativa de impedir o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, passará a ser proibido o recurso à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que eram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores, por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

A violação desta proibição constituirá contraordenação muito grave que será imputável à entidade que beneficia da aquisição dos serviços externos.

---

## **DESPEDIMENTO COLETIVO**

Artigo 360º - previsão de criação de comissão representativa de no máximo 3 pessoas dentro de 5 dias úteis após receção da comunicação.

Artigos 361 a 363º - procedimento do despedimento coletivo:

- fase informação / negociação com a nova estrutura representativa;
- obrigatoriedade de elaboração de ata na fase de negociação;
- inclusão do serviço do ministério competente para o auxílio na fase suprarreferida;
- comunicação da decisão de despedimento com as informações devidas – prazo menor no caso de não haver comissão representativa

Artigo 366º - Aumento da compensação devida por despedimento coletivo para 14 dias (anteriormente 12).

Artigo 383º - A violação do procedimento legalmente previsto respeitante ao despedimento coletivo acarreta a ilicitude do mesmo.

# DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A denúncia do contrato de trabalho faz parte das formas de cessação. Neste caso, esta ocorre sob forma de uma comunicação do trabalhador (nos casos de contrato de trabalho sem termo) que não deseja a subsistência do contrato, denominada “declaração de denúncia”.

## **Proibição da Remissão Abdicativa**

**Artigo 137º - Trabalhador apenas pode renunciar aos créditos laborais em caso de transação judicial**

---

# VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A nova norma que deriva do **artigo 401º** determina a exclusão do dever de cumprimento de um aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho ao trabalhador que for vítima de violência doméstica.



---

# **DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL**

## **Artigo 114º**

Caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador passa a depender de aviso prévio de 30 dias.

O empregador deve comunicar à autoridade competente a denúncia de contrato durante o período experimental estipulado com base na premissa de procura de primeiro emprego ou desemprego de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

---

# **DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL**

## **Artigo 114º**

Caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador passa a depender de aviso prévio de 30 dias.

O empregador deve comunicar à autoridade competente a denúncia de contrato durante o período experimental estipulado com base na premissa de procura de primeiro emprego ou desemprego de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

# DIREITO COLETIVO



---

# **DIREITO COLETIVO | ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E DIREITO À ATIVIDADE SINDICAL**

## **Artigo 449.º**

A nulidade da alteração aos estatutos de associações sindicais passa a suceder caso esta alteração seja desconforme à lei geral, deixando esta desconformidade de cingir-se apenas à lei imperativa.

## **Artigo 460.º**

Passa a prever-se como contraordenação laboral muito grave a prática do empregador que impeça injustificadamente o direito a atividade sindical na empresa.

---

# INCENTIVO À CONTRATAÇÃO COLETIVA

## **Artigo 485.º**

O CT passa a concretizar o dever que o Estado tem em promover a contratação coletiva, nomeadamente através de adoção de políticas específicas para o efeito, prevendo ainda que se considerará recentemente celebrada ou revista a CCT que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos.

---

# **ESCOLHA PELO TRABALHADOR DA CCT APLICÁVEL**

## **Artigo 497.º**

O trabalhador não filiado não poderá escolher a CCT que lhe é aplicável se este já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

# TERCIARIZAÇÃO DE SERVIÇOS

## **Artigo 498.º-A**

Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para a prestação de atividades que correspondam ao objeto social da empresa adquirente, o IRCT que vincula o beneficiário da atividade é também aplicável ao prestador do serviço, caso lhe seja mais favorável.

Tal apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em IRCT que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

O contrato de prestação de serviços deve determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT que vincula o beneficiário da atividade.

---

# DENÚNCIA, CESSAÇÃO E SUSPENSÃO DE CCT

## **Artigo 500.º**

A denúncia da CCT deixa de ter validade e eficácia caso não seja fundamentada quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

Aumentam as formas de cessação da convenção coletiva.



## **ARBITRAGEM PARA APRECIÇÃO DA DENÚNCIA DE CCT**

Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia, devendo, para tal, apresentar requerimento de arbitragem no prazo de 10 dias a contar da data da receção da comunicação pelo destinatário.

Este requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevigência.

A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determinará que a mesma não produz efeitos.

A parte destinatária da denúncia deverá informar a autoridade competente do requerimento supramencionado e, por sua vez, o tribunal arbitral deverá informar esta autoridade do teor da decisão arbitral na data da notificação às Partes.

# **EMISSÃO DE PORTARIA DE EXTENSÃO – OPOSIÇÃO**

## **Artigo 516.º**

O prazo para deduzir oposição fundamentada à emissão de portaria de extensão passa de 15 para 10 dias após a publicação do projeto de portaria de extensão.

# **EMISSÃO DE PORTARIA DE EXTENSÃO – OPOSIÇÃO**

## **Artigo 516.º**

O prazo para deduzir oposição fundamentada à emissão de portaria de extensão passa de 15 para 10 dias após a publicação do projeto de portaria de extensão.

# LEGISLAÇÃO AVULSA ALTERADA



# EMISSÃO DE PORTARIA DE EXTENSÃO – OPOSIÇÃO

**Lei n.º 107/2009**, de 14 de setembro - Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social;

**Lei n.º 110/2009**, de 16 de setembro - Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

**Decreto-Lei n.º 235/92**, de 24 de outubro - Regime Jurídico das Relações de Trabalho Emergentes do Contrato de Serviço Doméstico;

**Decreto-Lei n.º 480/99**, de 9 de novembro - Código de Processo do Trabalho

**Decreto-Lei n.º 260/2009**, de 25 de setembro - regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário

**Decreto-Lei n.º 66/2011**, de 1 de junho - Regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, no uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 146.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro;

# OFFICES AND CONTACTS





LISBON PORTO  
ALGARVE

La valeta

Beijing

LUANDA

MAPUTO

OUR OFFICES

 *Representative offices*

# CONTACT US

---

## Lisbon, Portugal

### Address.

Rua Castilho, 39 – 15º  
1250-068 Lisboa, Portugal

### Phone.

+351 213 717 000

### Email.

law@caiadoguerreiro.com

## Porto, Portugal

### Address.

Rua Augusto Rosa, 79  
4000-098 Porto, Portugal

### Phone.

+351 220 185 568

### Email.

porto@caiadoguerreiro.com

## Faro, Portugal

### Address.

R. de Santo António, 2A – 1º  
8000-283 Faro, Portugal

### Phone.

+351 289 102 458

### Email.

faro@caiadoguerreiro.com





**CAIADO GUERREIRO**