



## Agenda do Trabalho Digno

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, foram aprovadas algumas alterações ao Código do Trabalho e a outros diplomas legais relacionados, resumindo-se infra as mais relevantes.

Estas alterações entram em vigor no dia 1 de Maio.

### **I. Situações equiparadas a contratos de trabalho e plataformas digitais**

- Ampliação das matérias sujeitas a protecção nos casos de prestação de actividade sem subordinação jurídica e com dependência económica.
- Possibilidade de aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo sector de actividade, profissional e geográfico a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.
- Densificação do conceito de dependência económica.
- Possibilidade de as pessoas em dependência económica
  - (i) verem os seus interesses defendidos por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
  - (ii) negociarem instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho especiais.

Estabelecimento de uma presunção de existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, com enumeração de indícios de laboralidade e definição do conceito de “plataforma digital”.

Extensão do regime de tal presunção no caso de invocação pela plataforma digital que a actividade é prestada perante pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário daquela para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores.

Previsão expressa de que a presunção se aplica às actividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma electrónica.

### **II. Deveres de informação:**

- Reforço do dever de informação do empregador relativamente a aspectos relevantes do contrato de trabalho, incluindo em matéria de prestação do trabalho no estrangeiro.
- Estabelecimento de novos prazos para cumprimento do dever de informação.

### **III. Período experimental**

- Presunção da exclusão de período experimental caso o empregador não dê cumprimento ao dever de informação sobre a duração e condições desse período nos novos prazos previstos.
- Redução ou exclusão de período experimental nas situações de desemprego de longa

duração ou primeiro emprego, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

- Redução do período experimental consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- Aumento do prazo para denúncia por iniciativa do empregador durante o período experimental para 30 dias, caso o contrato tenha durado mais de 120 dias.
- Criação de regras procedimentais para a comunicação da cessação do contrato de trabalho à ACT nas situações de desemprego de longa duração ou primeiro emprego.
- Previsão expressa do carácter ilícito da denúncia que constitui abuso do direito, a apreciar pelos tribunais judiciais que, a confirmar-se, tem alguns dos efeitos previstos para a ilicitude do despedimento (por exemplo, reintegração e indemnização).

#### **IV. Faltas**

- Os trabalhadores passam a poder faltar justificadamente ao trabalho até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado.
- As faltas para assistência a membro do agregado familiar passam a abranger o trabalhador cuidador.
- Para efeitos do motivo justificativo de falta, nos casos em que a situação de doença não exceda 3 dias consecutivos, os trabalhadores vão passar a poder emitir uma auto-declaração de doença, sob compromisso de honra, com um limite de 2 vezes por ano.
- As entidades empregadoras deixam de poder opor-se ao pedido dos trabalhadores para efeitos de substituição de perda de retribuição por motivo de faltas, feito nos termos da lei.

#### **V. Não-exclusividade**

- Consagração expressa da proibição de o empregador obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

#### **VI. Trabalho suplementar**

- Criação de dois limites de horas anuais com remuneração distinta:
  - (i) Até 100 horas por ano, manutenção dos actuais acréscimos remuneratórios (25%, 37,5% e 50%);
  - (ii) Superior a 100 horas por ano, acréscimos remuneratórios de 50%, 75% ou 100%.

#### **VII. Contrato de trabalho a termo**

- Nos contratos a termo incerto passa a ser obrigatório indicar a duração previsível do contrato.
- É alargada a proibição de sucessão de contratos a termo, não só para o mesmo posto de trabalho, mas também para a mesma actividade profissional.
- A não renovação de contrato a termo de trabalhador com estatuto de cuidador passa a estar sujeita a comunicação prévia à CITE.
- As novas regras apenas se aplicam aos contratos de trabalho a termo celebrados após a entrada em vigor da Lei.

#### **VIII. Teletrabalho**

- O direito ao teletrabalho é alargado a todos os trabalhadores com filhos portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade.
- A compensação devida ao trabalhador por despesas relacionadas com o exercício de funções em regime de teletrabalho, deve ser fixada no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva, e está isenta de impostos e segurança social até ao limite a definir pelo governo.
- Na falta de acordo quanto ao valor fixo da compensação, o mesmo será determinado por referência ao acréscimo de despesas do trabalhador (i) com a aquisição de bens ou serviços necessários ao teletrabalho e (ii) por comparação com as despesas do mês anterior ao início do regime de teletrabalho.

#### **IX. Trabalhador-estudante em período de férias**

- A contratação de trabalhador-estudante em período de férias ou interrupção lectiva não está sujeita a forma escrita.
- É criada a obrigação de comunicação directamente à Segurança Social, em formulário próprio, mantendo-se a necessidade de fundamentação da contratação a termo.

#### **X. Estatuto de trabalhador cuidador**

- É criado o estatuto de trabalhador cuidador, sendo considerado como tal aquele a quem tenha sido legalmente reconhecido o estatuto de “cuidador informal não principal”.
- É criado um regime de protecção para os trabalhadores cuidadores, que se concretiza na atribuição de licenças, dispensas, direito a trabalhar a tempo parcial, em regime de horário flexível, protecção em caso de despedimento e dispensa de prestação de trabalho suplementar.

#### **XI. Cessação de contrato - compensação e créditos**

- Fixação da regra de que os créditos do trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação não é susceptível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transacção judicial.
- Fixação de novos montantes compensatórios em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto: 24 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade.
- Fixação de novo montante compensatório em caso de despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho (aplicável apenas ao período de duração da relação contratual contado do início da vigência e da produção de efeitos da presente lei): 14 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade.

#### **XII. Recurso a *outsourcing***

- As empresas que promovam despedimentos colectivos ou por extinção de posto de trabalho, ficam legalmente impedidas de recorrer a serviços de *outsourcing* para a satisfação de necessidades anteriormente asseguradas pelos trabalhadores despedidos, durante um período de 12 meses após a data dos despedimentos.
- Sempre que a empresa recorra a prestadores de serviços externos (individuais ou empresariais) para o desempenho de actividades que correspondam ao seu objecto social, e desde que tal se verifique por mais de 60 dias, o instrumento de regulamentação colectiva aplicável à empresa, passa a ser igualmente aplicável ao prestador de serviços, sempre que lhe for mais favorável.
- Caso a prestação de serviços não dure mais de 60 dias, o prestador de serviços apenas tem direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação colectiva aplicável à empresa beneficiária da actividade.
- No caso de contratos de prestação de serviços celebrados com entidades empresariais, o contrato deve estabelecer qual a entidade responsável pelo cumprimento das obrigações constantes do instrumento de regulamentação colectiva aplicável ao beneficiário da actividade.

#### **XIII. Estágios**

- O subsídio mensal de estágio passa a ter como limite mínimo 80% da remuneração mínima mensal garantida, correspondendo actualmente a EUR 608,00, deixando de ser calculado por referência ao IAS.
- A entidade promotora do estágio passa a ter de contratar um seguro de acidentes de trabalho, que inclua o estagiário, em vez de um seguro de acidentes pessoais.
- Os estagiários passam a ser equiparados, para efeitos de segurança social, a trabalhadores por conta de outrem.

#### **XIV. Trabalho Temporário**

- O empregador passa a ter a obrigação de identificar o utilizador nos contratos de trabalho temporário celebrados, no âmbito dos deveres gerais de informação legalmente previstos.
- Os contratos celebrados entre empresas de trabalho temporário, nos termos dos quais uma cede à outra um trabalhador para que este seja cedido a terceiro, passam a determinar a existência de um contrato de trabalho sem termo com o utilizador (e não com a empresa de trabalho temporário).
- Esclarece-se que a proibição de contratos sucessivos se aplica não apenas ao mesmo

posto de trabalho, mas também à mesma actividade profissional, alargando aquela proibição. Igualmente, passa a prever-se expressamente que a violação desta regra determina a existência de um contrato de trabalho sem termo entre o trabalhador e o utilizador, contando para a antiguidade daquele a totalidade do tempo de trabalho prestado no âmbito dos sucessivos contratos.

- O limite de renovações de contratos de trabalho temporário a termo certo passa a ser de quatro renovações, ao invés de seis.
- Estabelece-se o limite máximo de 4 anos de duração de cedência a diferentes utilizadores pelo mesmo empregador, sociedades em relação de domínio ou de grupo ou que mantenham estruturas organizativas comuns. Se este limite for excedido, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.
- Esclarece-se que o trabalhador temporário tem direito às prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, pagas pelo utilizador aos seus trabalhadores por trabalho igual ou de valor igual.
- O novo regime não se aplica à renovação dos contratos de trabalho temporário celebrados antes da entrada em vigor da nova lei.

## **XV. Parentalidade**

- A dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar passa a estar abrangida pelo regime de protecção na parentalidade.
- É criada uma nova falta justificada por luto gestacional, ao abrigo da qual as trabalhadoras podem faltar ao trabalho até 3 (três) dias consecutivos, caso não tenham gozado licença por interrupção da gravidez. Os pais têm direito a faltar o mesmo número de dias quando as trabalhadoras gozem a licença anteriormente referida ou faltem justificadamente nestes termos.
- É alterado o regime de gozo da licença parental inicial. Após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, os progenitores passam a poder cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.
- O período de gozo obrigatório de licença parental exclusiva da mãe é alterado para 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- O período de gozo obrigatório de licença parental exclusiva do pai passa a ser de 28 dias, seguidos ou interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais devem ser gozados de modo consecutivo a seguir ao parto. Caso a criança fique internada após o parto, o pai pode pedir a suspensão desta licença, enquanto durar o internamento.
- Após o gozo do período referido no parágrafo anterior, o pai passa a ter, também, direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados simultaneamente com o gozo da licença parental inicial da mãe.
- É alterado o regime de licença por adopção, passando os candidatos a adoptantes de menores de 15 anos a ter direito ao gozo de licença parental exclusiva do pai. No caso de adopções múltiplas, ao período de licença parental inicial dos adoptantes acrescem 30 dias e ao período de licença parental exclusiva do pai acrescem 2 dias, por cada adopção para além da primeira.
- O candidato a adoptante poderá passar a gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.
- O regime da licença por adopção passa a aplicar-se, com as devidas adaptações, às famílias de acolhimento.
- É criada uma nova dispensa de trabalho no âmbito dos processos de adopção e acolhimento familiar, sem número limite de dispensas para os trabalhadores.
- A licença parental complementar passa a abranger a possibilidade de os trabalhadores trabalharem a tempo parcial durante 3 meses, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.
- O regime de extensão de direitos atribuídos a progenitores (que inclui, por exemplo, o adoptante e o tutor) passa a abranger a licença parental inicial, a licença parental complementar, a licença para assistência a filho e a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.
- A falta por luto gestacional e a dispensa no âmbito dos processos de adopção e acolhimento familiar passam a estar abrangidos pelo regime de licenças, faltas e dispensas em matéria de parentalidade.

## **XVI. Segurança social**

- Presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 12.º mês

anterior, quando a comunicação da admissão de trabalhador não seja feita dentro do prazo legal.

#### **XVII. Contra-ordenações**

- É introduzida uma série de contra-ordenações para violações de obrigações laborais que não se encontravam especificamente previstas anteriormente.
- Em caso de reincidência no incumprimento de obrigações de comunicação de admissão de trabalhadores e de declaração de remunerações, são aplicadas sanções acessórias de (i) privação de direito a apoios públicos, incluindo fundos europeus, até 2 anos, e (ii) privação do direito de participar em arrematações e concursos públicos, até 2 anos.

#### **XVIII. Regime Geral das Infracções Tributárias**

- A não comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social no prazo de 6 meses ao termo do prazo legal passa a ser punível com penas.

#### **Contacto:**

employment@pbbr.pt

**pbbr.a** SOCIEDADE  
DE ADVOGADOS, SP, RL