

Alterações ao Código do Trabalho

LEI 13/2023 DE 03 DE ABRIL

Maio de 2023



Alterações ao Código do Trabalho

Proposta de Lei nº15/XV/1ª



Mais de
23 alterações

Temas em análise

Índice

1 Combate ao falso Trabalho independente

2 Trabalhadores independentes

3 Presunção de Contrato de Trabalho no âmbito de Plataformas Digitais

4 Parentalidade

5 Trabalhador Estudante

6 Estatuto “Trabalhador-Cuidador”

7 Dever de informação

8 Período Experimental

9 Contratos a termo

10 Contratação Temporário

11 Alterações ao Regime Jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário

12 Teletrabalho

13 Tempo de Trabalho e Faltas

14 Trabalho Suplementar

15 Laboração Contínua

16 Remissão Abdicativa

17 Comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores

18 Terceirização dos Serviços

19 Planos de Avaliação das Diferenças Remuneratórias



1

**Combate ao falso
Trabalho independente**

Falcão

Contrato de Trabalho vs. Contrato de Prestação de Serviços

Revolução industrial
Depois do segundo pós-guerra

Estabilidade social e
progresso económico

CT: um contrato que garante ao trabalhador um posto de trabalho e um trabalho durante toda a vida laboral

Necessidade de critério delimitativo do
CT em relação a outras figuras:

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Contrato de Trabalho

Art. 11ª CT: «Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas».

Características:

1. Negócio jurídico bilateral: contrato obrigacional.
2. Prestação de actividade;
3. Retribuição;
4. Actividade subordinada.

Distinção do contrato de trabalho com o contrato de prestação de serviços

Contrato de prestação de serviços está definido no artigo 1154.º do Código Civil:

«Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição».

Diferenças

1. CPS: Obrigação de resultado (no CT, o trabalhador presta a sua actividade)
2. CPS pode ser celebrado com ou sem retribuição e o CT é, necessariamente, oneroso.
3. A actividade no CT tem de ser prestada sob autoridade e direcção do empregador, enquanto no CPS não há subordinação jurídica.

Método indiciário e Presunção de Laboralidade

Método indiciário:

Indícios negociais internos e externos.

- Local de trabalho;
- Equipamentos e instrumentos de trabalho;
- Horas de início e termo da prestação;
- Que seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- Prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia;

Presunção de laboralidade:

Artigo 12.º do CT

Combate ao falso trabalho independente

Sanções para o empregador reincidente no uso de falsos CPS:

- Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, **designadamente de natureza fiscal ou contributivo ou proveniente de fundos europeus** por período de até 2 anos. **(Atualizado)**
- Privação do empregador poder participar em arrematações ou concursos públicos por período de até 2 anos. **(NOVO)**





2

Trabalhadores independentes

Coop
Máquina

Falcão

Trabalhadores em situação de dependência económica

- A definição de trabalhadores economicamente independentes passa a assentar no critério que resulta do Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social. Neste sentido, será trabalhador economicamente independente a **pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50% do produto de sua atividade, num ano civil.**
- Nestes casos, serão aplicadas aos trabalhadores economicamente dependentes as normas jurídicas respeitantes aos direitos de personalidade, à igualdade e não discriminação, à saúde e segurança no trabalho.
- Ademais, serão aplicados aos trabalhadores economicamente dependentes os IRCTs negociais em vigor, no âmbito do mesmo setor de atividade profissional e geográfico



Trabalhadores em situação de dependência económica

Os trabalhadores economicamente dependentes nos termos das novas alterações ao CT, são agora titulares dos seguintes direitos:

- 1) Representação dos seus interesses socioprofissionais (por associação sindical ou comissão de trabalhadores);
- 2) Negociação de IRCTs específicos para trabalhadores independentes;
- 3) Aplicação de IRCTs negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
- 4) Extensão administrativa do regime de uma convenção colectiva ou decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho;





3

Presunção de Contrato de Trabalho no âmbito de Plataformas Digitais

Cooperativa Namora
Miguel Faical



NOVO Artigo 12º - A

Nova presunção da existência de CT que envolva prestação para uma **plataforma digital**

Noção de plataforma digital:

“a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente desse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”





NOVO Artigo 12º - A

○ Indícios (na relação entre prestador e plataforma digital):

- 1) Retribuição fixada pela plataforma digital ou definição de limites (min. e max.);
- 2) Exercício de poderes de direção e definição de regras específicas para a prestação;
- 3) Controlo e supervisão da atividade *ou* Verificação de qualidade;
- 4) Restrição da autonomia do prestador quanto à organização do tempo de trabalho;
- 5) Exercício de poder disciplinar (por ex.: exclusões ou desativações temporárias);
- 6) Equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à plataforma digital ou explorados através de contrato de locação;





NOVO Artigo 12º - A

Como ilidir a presunção?

Prestador da atividade trabalha com **efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata;**

Atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva **que atue como intermediário** da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores;





NOVO Artigo 12º - A

Se o prestador alegar que é trabalhador **subordinado do intermediário:**

“aplica-se com as necessárias adaptações, a presunção de existência de contrato,”

“cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora”





NOVO Artigo 12º - A

Responsabilidade solidária:

Plataforma digital e intermediário

- + gerentes, administradores ou diretores;
- + sociedades participações recíprocas, domínio ou grupo;
- Créditos emergentes do CT
- Encargos sociais
- Coima pela contraordenação





NOVO Artigo 12º - A

Contratação via CPS em condições características de CT que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado: **contraordenação muito grave.**

(plataforma ou intermediário, conforme o que seja considerado empregador)

Reincidência com sanções acessórias: (cumulativas)

- Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por até 2 anos;
- Privação do direito a participar em arrematações ou concursos públicos, por até 2 anos.





NOVO Artigo 12º - A

Disposições transitórias:

ACT



campanha extraordinária para fiscalizar sector;

- Durante o 1.º ano de vigência
- Relatório de fiscalização entregue à AR





4

Parentalidade

- Prestação de trabalho por terceiro (situações equiparadas);
- Igualdade e não discriminação;
- Parentalidade propriamente dita.

Parentalidade

Fontes internacionais

- Declaração universal dos Direitos Humanos
- Pacto internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais
- Convenção nº183
- Carta Social Europeia Revista (art.8º, art. 27º)
- TFUE (art. 157º)
- Diretiva 92/85/CEE

Ordenamento jurídico português

- **Constituição da República Portuguesa** (art. 59º “*Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”)
- **Código do Trabalho** – Subsecção IV “*Parentalidade*” - arts. 17º, 19º, 23º, 33º, 35º, 35º-A, 36º, 37º, 38º, 41º, 42º, 43º, 44º

Parentalidade

DIRETIVA (UE) 2019/1158 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 20 de junho de 2019

- Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, nomeadamente:
 - a) A licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador;
 - b) Os regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Deveria ter sido transposta até 02 de Agosto de 2022!

Prestação de trabalho por terceiro

Novos n.ºs 1 e 2 do art. 10.º (Situações equiparadas)

"1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, **são aplicáveis 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 atividade**.

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, **considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.**"



Exemplo:
Trabalho no domicílio
(Lei n.º 101/2009, de 08 de Setembro)

Prestação de trabalho por terceiro

Novo Art. 10º nº3:

“Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de 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 ou dispensas previstas no presente Código.”

- Possibilidade de substituição do prestador de trabalho por um terceiro;
- Aplicação do regime de faltas e dispensas (ex.: nascimento, amamentação, interrupção da gravidez)



Igualdade e não discriminação

Art. 24.º

(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

Igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, formação e condições de trabalho (ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado em função da ascendência, idade, orientação sexual, estado civil, situação familiar, origem étnica ou raça, etc...), respeitando, nomeadamente:

- a) Critérios de selecção;
- b) Acesso a todos os tipos de orientação, formação;
- c) Retribuição e demais atribuições patrimoniais;
- d) Filiação ou participação em estruturas de representação colectiva;

Novo n.º3 do art. 24.º

"O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação".



Igualdade e não discriminação

Art.25.º

(Proibição na discriminação)

- O direito a igual tratamento entre os trabalhadores tem consagração genérica nos artigos 13.º e 59.º da CRP;
- Corresponde a uma proibição genérica de prática discriminatória;
- O objectivo é garantir a igualdade de tratamento, não discriminando os trabalhadores no acesso ao emprego e na relação de trabalho.

O Código do Trabalho (n.º5): *"Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação".*



Igualdade e não discriminação

Novos n.ºs 6 e 7 do art. 25.º
(Proibição na discriminação)

"6- O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, **nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.**

7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de **prémios de assiduidade e produtividade**, bem como afetações desfavoráveis em termos de **avaliação e progressão na carreira.**"





4.1

**E no que se traduz a
proteção da
parentalidade no âmbito
do Contrato de trabalho?**

Parentalidade

- Proibição de discriminação de trabalhadora grávidas, puérperas ou lactantes ou no gozo de licença parental;
- Dispensas da prestação de trabalho (art.35º/1 als. f) e h);
- Despedimento promovido pelo Empregador carece de parecer prévio da **CITE, sob pena de ser considerado despedimento ilícito (art.63º e 381º);**
- Dispensa de certos regimes de organização do tempo de trabalho (ex: banco de horas, adaptabilidade, trabalho noturno, suplementar);
- Gozo de licenças parentais e licenças complementares (art. 35º/1 als. a), b), c), d), e), g)).

Parentalidade

1. Licença Parental Inicial;
2. Licença Parental exclusiva do Pai;
3. Licença Adicional do Pai;
4. Licença Parental Exclusiva da Mãe;
5. Nova Licença Parental Complementar.



Parentalidade

Art.35.º

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;**
- k) Dispensa para avaliação para adopção;
- l) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- m) Faltas para assistência a filho;
- n) Faltas para assistência a neto;
- o) Licença para assistência a filho;
- p) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- q) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- s) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- t) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- x) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.



Parentalidade

Antigo art. 35.º, n.º2

Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do **direito de a mãe** gozar **14 semanas** de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Actual art. 35.º, n.º2

Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do **direito de a mãe** gozar **42 dias consecutivos** de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

É o mesmo tempo!



Parentalidade

Licença parental inicial: período inicial **a gozar exclusivamente pela mãe.**

Porque?

- Recuperação da mãe face ao parto.

Como se calcula?

- **Antes:** SS não contabilizava os fins de semana (não eram pagos) - só se contabilizavam dias úteis;
- **Agora:** sendo "dias consecutivos" a SS terá de pagar os fins de semana.



Parentalidade

Nova
modalidade

Licença parental inicial (art.40º)

N.º1: mãe e pai têm direito a 120 ou 150 dias consecutivos , cujo gozo podem partilhar, após o parto.

N.º 3: " A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

AGORA: possibilidade dos progenitores, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença prevista no nº1 ou 3, cumularem em cada dia, os **restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial;**



Parentalidade

Cumular licença com trabalho a tempo parcial

- Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.



Parentalidade

Internamento hospitalar - Aditamentos ao art.40.º

- 7) Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, **a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6.**
- 8) Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra **até às 33 semanas** inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.
- 9) Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.
- 10) Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, **do início e termo dos períodos a gozar por cada um**, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

Porquê?

Antes: Pai era obrigado a gozar licença, mesmo que a criança estivesse internada e não houvesse qualquer contacto.



Parentalidade

Internamento hospitalar - Aditamentos ao art.40.º

- 15) 15- O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante **comunicação ao empregador**, acompanhada de *declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar*.

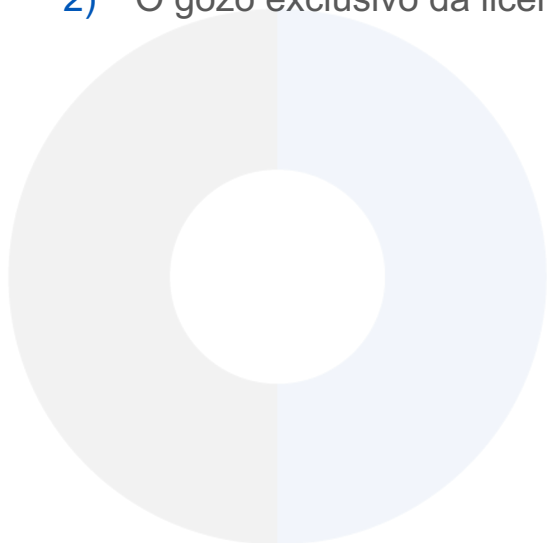
Cerejeira Namora
Marinho Falcão



Parentalidade

Licença Parental exclusiva da mãe - Aditamentos ao art.41.º

2) O gozo exclusivo da licença parental inicial pela mãe **passou de 6 semanas para 42 dias consecutivos.**



Cerejeira Namora
Marinho Falcão



Parentalidade

Licença Parental exclusiva do pai - Aditamentos ao art.43.º

Antigo art. 43.º, n.º1

- 1) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de **20 dias úteis**, seguidos ou interpolados, **nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.**
- 2) Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a **cinco dias úteis de licença**, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Antigo art. 43.º, n.º1

- 1) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de **28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.**
- 2) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a **sete dias de licença**, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.



Parentalidade

Licença Parental exclusiva do pai - Aditamentos ao art.43.º

- 3) Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, **a licença referida no n.º 1 suspende-se**, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão



Parentalidade

Licença Parental Complementar - Aditamentos ao art.51.º

1. O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
 - a) Licença parental alargada, por três meses;
 - b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;**
 - d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.



Parentalidade

Licença Parental Complementar - Aditamentos ao art.51.º

3. Se **ambos** os progenitores pretenderem **gozar simultaneamente a licença** e **estiverem ao serviço do mesmo empregador**, este pode **adiar** o gozo da licença de um deles **até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor** com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.



Parentalidade

Extensão de direitos atribuídos aos progenitores - Aditamentos ao art.64.º (nova alínea b)

Adoptante, tutor, pessoa a quem for definida a confiança do menor, cônjuge/unido de facto pode beneficiar:

"Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica"

Antes: Só licença parental complementar!



Parentalidade

Regime de licenças, faltas e dispensas - Aditamentos ao art.65.º

1. Não determinam perda de quaisquer direitos, **salvo quanto à retribuição**, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

k) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e acolhimento familiar;

2. **Falta por luto gestacional** não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.



Parentalidade

Licença por adoção - Aditamentos ao art.44.º

- Candidato a adoptante tem direito à licença parental exclusiva do pai;
- Candidato a adoptante pode gozar até 30 dias de licença parental inicial no período de transição e acompanhamento;
- Dever de informação e apresentação de documento comprovativo do período de transição em 10 dias ou logo que possível, em caso de urgência comprovada;



Parentalidade

Licença Parental exclusiva do pai - Aditamentos ao art.43.º

Antigo art. 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores **têm direito a três dispensas de trabalho** para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Actual art. 45º

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento **têm direito a dispensas de trabalho** para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.



Parentalidade

- **Acréscimo de 15 dias** por ano ao período do nº1 artigo 252º para prestação de assistência inadiável ou imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão



Parentalidade

- Em matéria de organização do tempo de trabalho:

Trabalhadores com filhos menores de 3 anos

Trabalhador com filho entre 3 e seis anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica

Banco de Horas

Excluídos

Adaptabilidade grupal

Têm direito a exercer
actividade em teletrabalho



5

Trabalhador-Estudante

Coreje
Marink
Namora
Falcão





Trabalhador-Estudante

- Este contrato não está sujeito a forma escrita.
- A entidade empregadora está obrigada a **comunicar** a celebração do supramencionado contrato à Segurança Social, assim como o respectivo termo estipulado, o motivo justificativo e a menção concreta dos factos que o integram.
- O referido regime não afasta a aplicação das regras especiais em vigor sobre a participação do menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.
- Com as alterações operadas no Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social, **não serão considerados rendimentos de trabalho dependente do agregado familiar rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores- -estudantes**, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência



6

Estatuto

“Trabalhador-Cuidador”

Conselho Nacional
Márcia Falcão

O Cuidador Informal

O Estatuto do Cuidador Informal foi aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro.



O que acompanha e cuida da pessoa cuidada de forma permanente.

O que acompanha e cuida da pessoa cuidada de forma regular, mas não permanente, podendo ou não receber remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.



Estatuto “Trabalhador-Cuidador”

Art.101º -A

“Para efeitos do disposto no presente Código, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respectivo comprovativo.”



Aplicação de vários regimes

“Trabalhador- Cuidador”

Cerejeira Namora
Marinho Falcão

Licença Própria

Organização do
tempo de trabalho

Despedimento

Licença Própria

Art. 101º-B CT

- **5 dias úteis**, gozados de modo consecutivo, para assistência à pessoa cuidada;
 - A. O Trabalhador deve **informar** empregador **por escrito** com **10 dias úteis** de antecedência relativamente ao seu início, indicando os dias em que pretende gozar a licença;
 - B. Fazer acompanhar essa informação da **declaração** de que outros membros do agregado familiar não gozam da mesma licença nesse período ou estão impossibilitados de prestar assistência
 - C. O trabalhador-cuidador não pode exercer actividade incompatível, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual de trabalho.

Licença Própria

Art. 101º-B CT

- O gozo da licença não determina a perda de quaisquer direitos, excepto quanto à retribuição, e é considerada como prestação efectiva de trabalho (n.º6)

A licença:

- a) Suspende-se por doença (se o trabalhador informar o empregador e apresentar o respectivo atestado médico);
- b) Não pode ser suspensa por conveniência do empregador.



Organização do Tempo de Trabalho

Trabalho a tempo parcial

art.101º-C CT

Duração máxima de 4 anos;

Proibição de penalizar em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

Escolha entre horário da manhã, da tarde ou três dias completos por semana.

Horário flexível

art.101º-D CT

Duração - “enquanto se verifica a necessidade de assistência”

Proibição de penalizar em matéria de avaliação e de progressão na carreira

Remete-se para o regime do art. 56º do CT



Organização do Tempo de Trabalho

Trabalho a tempo parcial e horário flexível carecem de **autorização do empregador**

- Solicitação por escrito com antecedência de 30 dias;
- Comprovativo do reconhecimento de estatuto de cuidador informal não principal;
- Indicação do prazo previsto;
- No regime a tempo parcial exige-se declaração:
 - a) Não esgotamento do período máximo de duração;
 - b) **Membros do agregado familiar não se encontram na mesma situação ou estão impossibilitados de prestar assistência;**
 - c) **Modalidade pretendida a tempo parcial.**

Licença Própria

O “trabalhador-cuidador” beneficia de regime de proteção especial em caso de **despedimento**:

Despedimento carece de **parecer prévio da CITE**;

Aplicação do procedimento definido nos n.ºs 3 a 9 do artigo 63.º do CT

Despedimento por facto imputável a trabalhador-cuidador presume-se feito **sem justa causa**



7

Dever de informação

Corporação
Máquina

Namora
Falcão



Dever de Informação

- Termo estipulado no contrato, quando se trate de um contrato a termo certo e duração previsível do contrato, quando estejamos perante um contrato a termo incerto.
- Valor, periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos
- Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- O IRCT aplicável, assim como a designação das entidades celebrantes;
- No âmbito do trabalho temporário, a identificação da entidade utilizadora
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- Direito individual à formação contínua;



Dever de Informação

- No caso de trabalho intermitente, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respetiva compensação retributiva;
- Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a laboração de perfis e o controlo da atividade profissional;



8

Período Experimental

Cojeira Namora
Máquina Falcão



Período Experimental

Contrato de trabalho

Fase inicial da execução do contrato

Ambas as partes (Trabalhador e Empregador) aferem o interesse na prossecução do vínculo laboral

Duração de período experimental
varia consoante o tipo de vínculo
e função exercida

Contratos a termo

30 ou 15 dias
consoante duração
> / = ou < a 6 meses
(112.º/2 CT)

**Contratos
por tempo
indeterminado**

90, 180 ou 240 dias
(112.º/1 CT)



Período Experimental

Natureza imperativa do Período Experimental

Afastamento em sentido favorável ao trabalhador:

- Redução do P. Experimental


Instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou acordo escrito (112.º/5 CT)




Alterações ao Período Experimental

Art. 111.º, n.º4

Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.



Duração e condições do período experimental



Até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato

Período Experimental

Cessação do CT durante Período Experimental

- Denúncia por qualquer das partes
 - **Regra geral:**
 - Não carece de aviso prévio

 - **Exceção:**
 - Se o P. Experimental durou mais de 60 dias (7 dias de aviso prévio);
 - Se o P. Experimental durou mais de 120 dias (15 dias de aviso prévio) – sofre alteração

- Sem necessidade de invocação de justa causa

- Sem direito a indemnização



Alterações ao Período Experimental

Art.112.º

«1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

*iii) **Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;**»*

Antes

O período experimental previsto em iii) da alínea b) do n.º1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo certo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias (art. 112.º, n.º5).

Agora



Alterações ao Período Experimental

Art. 112.º, n.º 6

Agora

O período experimental é reduzido 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.



Alterações ao Período Experimental

ART.114.º

«1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

Antes

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.»

ART.114.º

«1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

Agora

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.»



Alterações ao Período Experimental

Dever de comunicação (art. 114.º, n.º 5 e 6)

- À **CITE** - no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia sempre que esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador;
- À **ACT** – no prazo de 15 dias posteriores à denúncia do contrato no período experimental sempre que estiverem em causa trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.



Contraordenação grave na falta de comunicação



Alterações ao Período Experimental

Carácter abusivo da denúncia (art. 114.º, n.º 8)

- Declarado pelos Tribunais Judiciais;
- Efeitos de um despedimento ilícito, nomeadamente:
 - A) Indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais;
 - B) Indemnização / reintegração;
 - C) Salários intercalares.



9

Contratos a termo

Cerejeira Namora
Marinho Falcão

CONTRATO DE TRABALHO

A TERMO RESOLUTIVO

SEM TERMO

ESPECIAIS

Certo

Incerto

Trabalho doméstico

Trabalho portuário

Trabalho a bordo de navios

Trabalho a bordo de embarcações de pesca

Praticante desportivo e contrato de formação desportiva

Profissionais de espetáculos



Contratos a Termo Certo

A admissibilidade do contrato a termo assenta numa cláusula geral:

«Para a satisfação de necessidades temporárias, objectivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades». Art. 140.º, n.º1 CT

Razão de ser:

- Transitoriedade do trabalho a efectuar;
- Redução do risco empresarial estando em causa uma inovação ou actividade que não se insere no objecto da EE;
- Políticas de emprego para reduzir o número de desempregados.



Contratos a Termo Certo

A contratação a termo é **EXCEPCIONAL** e **ALTERNATIVA** à contratação por tempo indeterminado.

Princípio
constitucional
da segurança no
emprego (art.
53º)

Combate à
precariedade
laboral

Evitar recurso
abusivo à
utilização de
CT's a termo
sucessivos



Contratos a Termo Certo

Requisitos formais (art. 141º)

- Forma escrita;
- Identificação das partes;
- Atividade do trabalhador e retribuição;
- Local e período normal de trabalho;
- Data de início do trabalho;
- Indicação do termo estipulado e motivo justificativo;
- Data de celebração e data da respectiva cessação.



Contratos a Termo Certo

Requisitos materiais (artigo 140º nº1)

“O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado **para a satisfação de necessidades temporárias**, objetivamente definidas pela entidade empregadora e **apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades**”.



Contratos a Termo Certo

Requisitos materiais (artigo 140º nº1)

“O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”.

Só pode ter lugar nos seguintes casos

Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar

Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento

Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição

Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado

Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima

Acréscimo excepcional de actividade da empresa

Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro

Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, **em regime de empreitada ou em administração directa**, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento



Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos

Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração

Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar

Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento

Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição

Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado

Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidade, ou cuja actividade dependa de sazonalidade do mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima

Artigo 140º n.º 2 – concretização da cláusula geral do n.º 1

Acréscimo excepcional de actividade da empresa

Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro

Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento

Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, desde que decorra de um desses factos

Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração



Contratos a Termo Certo

Duração dos CT's a termo

Não pode ser superior a 2 anos

com termo inferior a 6 meses **apenas** nos casos de das alíneas a) a g) art.140º nº2

Incumprimento dos prazos supra

Conversão dos CT's a termo para CT's por tempo indeterminado (sem termo)



Contratos a Termo Certo

No fim do prazo estipulado

RENOVAÇÃO

OU

CADUCIDADE

Limite de três vezes ou duração total de renovações não pode exceder o período inicial daquele.

8 dias de aviso prévio
(trabalhador)

15 dias de aviso prévio
(empregador)



Contratos a Termo Certo

CADUCIDADE

(art. 344º n.º 2 CT)

Compensação correspondente a **18 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade



MAS alteração CT 2023



Contratos a Termo incerto

Só pode ser celebrado em **alguns casos**.

O contrato **não se renova**

Caduca (ocorrendo o evento previsto)

Converte-se em contrato sem termo



Alterações nos contratos a termo

1. Aditamento ao dever de informação quanto aos requisitos formais - indicação da duração previsível do contrato como requisito formal para contrato a termo incerto (art. 141.º, n.º e)
2. Contraordenação leve no caso de violação dos requisitos de forma e conteúdo do contrato de trabalho a termo (art. 142.º, n.º4);
3. Sucessão dos contratos de trabalho a termo

ART. 143.º CT

«A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, **impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho OU ACTIVIDADE PROFISSIONAL**, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto **OU ACTIVIDADE**, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações».



Alterações nos contratos a termo

Dever de comunicação (art. 144.º, n.º3)

À **CITE** – com antecedência de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação do contrato a termo, sempre que esteja em causa **trabalhadora grávida, puérpera ou lactante** ou um **trabalhador no gozo de licença parental**, ou **trabalhador cuidador**;



Alterações no contrato a termo

4. No caso de **caducidade do contrato de trabalho a termo certo / incerto**

Valor da compensação

24 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade



Alterações no contrato a termo

EXEMPLO 1

CT a termo certo de 12 meses (retribuição:800,00€), celebrado a 01 de Janeiro de 2022 e cuja cessação ocorrerá a 31 de Dezembro de 2022 por caducidade.

Compensação: 480,00€

EXEMPLO 2

CT a termo certo de 12 meses (retribuição:800,00€), celebrado a 01 de Março de 2023 e cuja cessação a 28 de Fevereiro de 2024 por caducidade.

Compensação: 640,00€





10

Contratação temporária

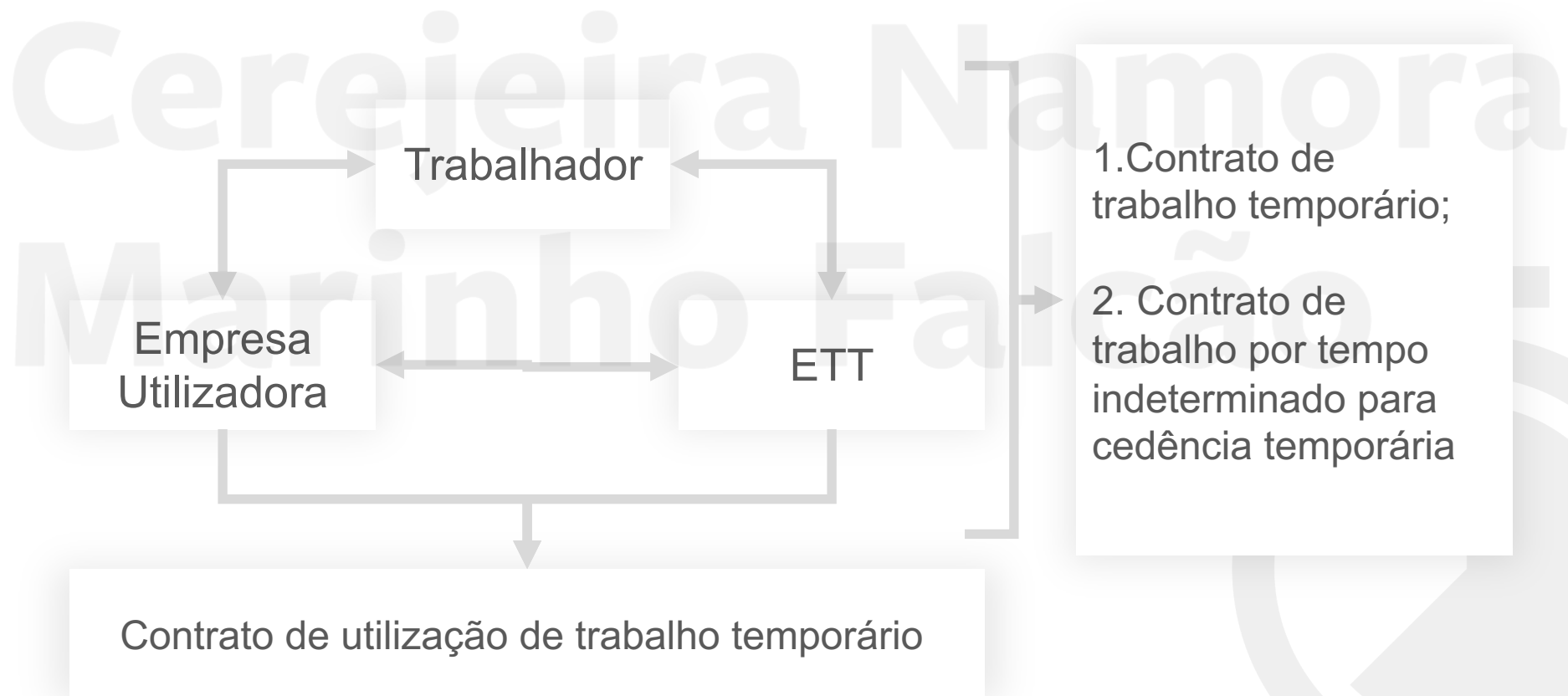
Cerejeira Mamora
Marinho Falcão

Contratação temporária

Forma negocial para fazer face a necessidades temporárias de mão-de-obra especializada;

Figura atípica;

Pressupõe dois negócios:





Alterações à contratação temporária

É NULO o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de **licença para o exercício da respectiva actividade** (art.173.º, n.º1)

Antigo art. 173.º

*3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado **à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.***

Novo art. 173.º

*3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado **ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.***



Alterações à contratação temporária

Novas limitações à contratação temporária

- Extensão da proibição dos contratos sucessivos (art. 179º CT) ao empregador e sociedades em relação de grupo/domínio ou que mantenham estruturas organizativas comuns;

Novo art. 179.º, n.º1

*"No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho **ou atividade profissional** de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, **ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns,** antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações".*



Alterações à contratação temporária

Novas limitações à contratação temporária

- Conversão do contrato de trabalho sem termo caso se verifique uma cedência ilícita do trabalhador para com o utilizador.

Novo n.º3 do art. 179.º

"Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos".



Alterações à contratação temporária

Novas limitações à contratação temporária

- Proibição de contratos de trabalho temporário com duração superior a quatro anos no mesmo empregador ou sociedade que mantenha uma relação de domínio ou grupo.

Antigo n.º2 do art. 182.º

*"O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até **seis vezes**."*

Novo n.º3 do art. 182.º

*"O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até **quatro vezes**."*

Alterações à contratação temporária

Novas limitações à contratação temporária

- Violação da proibição converte o contrato de trabalho a temporário em contrato de trabalho a tempo indeterminado (novo número 9 do artigo 182.º CT).
- Clarificação das condições de trabalho do trabalhador temporário:

Novo n.º6 do art. 185.º

"O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual."

Alterações à contratação temporária

No caso de cedência de trabalhadores no sector da agricultura e da construção, será criado um **sistema de registo público e obrigatório** para empresas que laborem nestes sectores e que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras. O sistema referido encontra-se ainda por criar, mediante legislação específica.



11

**Alterações ao Regime Jurídico
do exercício e licenciamento
das agências privadas de
colocação e das empresas de
trabalho temporário**

(DL 260/2009 de 25 de Setembro)



Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

O exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores encontra-se sujeito a **licença**, dependendo a sua concessão da verificação de vários requisitos.

- Reforço dos critérios para aferir **idoneidade** (art. 5.º, n.º 2, e)
- Existência de uma **estrutura organizativa adequada** (art. 5.º, n.º 4);





Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Requisitos de idoneidade (art. 5.º, n.º2) – Novo requisito

- e) Não tenha sido condenado, não faça ou não tenha feito parte da pessoa coletiva que tenha sido condenada, enquanto sócio, gerente, diretor ou administrador, ou, no caso de pessoa singular, o empresário em nome individual que não tenha sido condenado:
1. Por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes previstos nos artigos 184.º a 185.º-A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro;
 2. Por sentença transitada em julgado pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos cinco anos;
 3. Na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos.





Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Requisito de estrutura organizativa adequada (art.5.º, n.º4) – bastante mais exigente

- a) **Existência de trabalhadores** contratados pela empresa em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da sua atividade, que prestem as suas funções diariamente na empresa, com os seguintes requisitos mínimos:
- a. Para exercício de atividade, **uma percentagem mínima de trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**, determinado em função do número de trabalhadores temporários nos últimos 12 meses, que se deve manter durante o exercício da atividade da empresa, e que inclui os trabalhadores referidos nas subalíneas seguintes, nos termos e critérios a fixar em decreto regulamentar;
 - b. **Um director técnico**, a **tempo completo**, com habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos;
 - c. **Atendimento diário presencial ao público** com, pelo menos, um **trabalhador a tempo completo**;
 - d. Um **trabalhador qualificado para assegurar a área financeira e administrativa**, incluindo contabilidade organizada segundo a legislação aplicável, salvo se a empresa recorrer a prestação de serviço;





Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Requisito de estrutura organizativa adequada (art.5.º, n.º4)

- b) Existência de **instalações específicas**, adequadas ao exercício da atividade e devidamente equipadas para o exercício da atividade, com as seguintes características mínimas:
- i. Espaços de trabalho e de atendimento presencial ao público, aferidos por visita prévia às instalações;
 - j. Identificação da empresa de trabalho temporário, horário de funcionamento e de atendimento presencial ao público, visíveis do exterior.



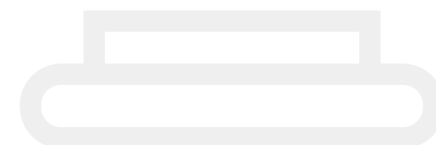


Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Concessão de licença (art.6.º)

- Requerimento de licença para o exercício de actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com indicação das actividades a exercer, tem de ser acompanhado pelos seguintes documentos:
 - a. Declaração na qual o requerente indique o seu nome, o número de identificação fiscal, o número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, e o domicílio ou, no caso de pessoa coletiva, a denominação, a sede, o número de identificação de pessoa coletiva, o nome dos titulares dos órgãos sociais e, em ambos os casos, a localização dos estabelecimentos em que exerça a actividade;
 - b. **Certificado atualizado de registo criminal** ou o respetivo código de acesso e outros documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativos da idoneidade do requerente e, no caso de pessoa coletiva, dos sócios, gerentes, diretores ou administradores;
 - d. Certidão atualizada do registo comercial da sociedade ou o respetivo código de acesso, no caso de pessoa coletiva;



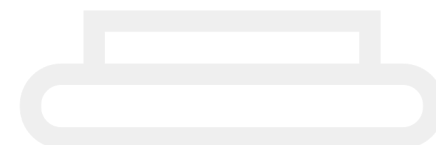


Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Caução para o exercício da actividade de trabalho temporário (art. 7.º)

- Agravamento do valor da **caução** para o mínimo de 150 RMN acrescida de montante da taxa contributiva global incidente sobre esse valor (art. 7.º);
- Antigamente o valor da caução era de 100 RMN
- Atualização anual:
- Acréscimo de 50 RMN em cada escalão;
- Aparecimento de dois novos escalões





Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

- a. Até 100 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **150 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
- b. De 101 a 200 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **200 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
- c. De 201 a 300 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **250 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
- d. De 301 a 1000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **300 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
- e. De 1001 a 2000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **400 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
- f. Mais de 2000 trabalhadores, a caução corresponde ao valor equivalente a **500 meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor.



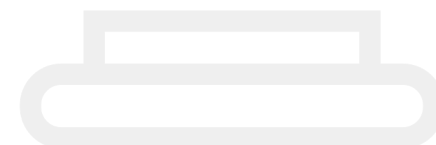


Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

Deveres da Empresa de Trabalho Temporário (art. 9.º)

- O requerimento de licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com indicação das actividades a exercer deve ser acompanhado dos seguintes **documentos, para além dos que já eram anteriormente exigidos**: (n.º1):
 - i) do comprovativo da declaração do beneficiário efectivo ou respectivo código de acesso;
 - ii) contactos telefónicos e de endereço electrónico.
- **Identificar**, no sistema de informação da segurança social, as entidades utilizadoras, bem como os trabalhadores temporários colocados, no momento da cedência do trabalhador à empresa utilizadora de trabalho temporário (n.º2 b));
- Assegurar o cumprimento das obrigações legais respeitantes à **protecção de dados pessoais** (n.º4)





Alterações à contratação temporária

Decreto-Lei n.º 260/2009

(art. 11.º e 12.º)

- Obrigação de ter na sua organização um número de trabalhadores a tempo completo que corresponda, no mínimo, a 1% do número médio de trabalhadores temporários contratados no ano anterior ou, quando este número for superior a 5000, 50 trabalhadores a tempo completo, **sob pena de suspensão**, durante 2 meses, da licença de exercício de atividade de cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores.





12

Teletrabalho

Cerejeira Mamora
Marinho Falcão

Teletrabalho

Prestação de trabalho com **subordinação jurídica, fora do local de trabalho, através de recurso a tecnologias.**

Definição
Art. 165.º CT

A adoção massiva (durante a pandemia) evidenciou as suas vantagens, mas também os limites e riscos que lhe estão associados.
Já em 2021 foram introduzidas algumas alterações e clarificações.



Teletrabalho

MAS!

Quem pagava, afinal, as despesas adicionais decorrentes da prestação de trabalho em casa?

ANTES

«São integralmente compensadas pelo empregador todas as **despesas adicionais** que, comprovadamente, o trabalhador suporte **como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho**, nos termos do número anterior, incluindo os **acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas**».

«Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes **à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo** a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.» (acordo para prestação de teletrabalho)



Teletrabalho

- Como pode o trabalhador comprovar as despesas?
- De que forma podem as despesas ser quantificadas?
- Qual o critério a utilizar? Como proceder quando o trabalhador partilha casa?

EE:

- Não compensavam qualquer despesa;
- Atribuían plafond específico.





Teletrabalho

Art. 168º nº 3 e 4 - a propósito dos equipamentos e sistemas

✓ Contrato individual de trabalho ou contrato coletivo de trabalho **devem fixar o valor da compensação ao trabalhador pelas despesas adicionais.**

Na falta de acordo consideram-se despesas adicionais:

- ✓ Correspondentes à aquisição de bens e serviços **adquiridos antes da celebração do acordo;**
- ✓ Assim como as determinadas por oposição às despesas do trabalhador no **mês homólogo em regime presencial.**



Teletrabalho

Para efeitos fiscais, a compensação traduz-se num custo para a entidade empregadora, **não constituindo um rendimento do trabalhador**, até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.





13

**Tempo de
Trabalho e Faltas**

Cerejeira Mamora
Marinho Falcão

Tempo de Trabalho

- Os regimes de **adaptabilidade grupal e banco de horas** não serão aplicados aos trabalhadores com filho menor de 3 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação da sua concordância por escrito;
- O regime de **banco de horas grupal** não será aplicável aos trabalhadores com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.





Faltas

- O **luto gestacional** passa a ficar incluído no elenco de faltas justificadas, até três dias consecutivos, nos casos em que não haja lugar q licença por interrupção da gravidez;
- Quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta por luto gestacional, o pai terá o direito de faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.
- A falta decorrente de **morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado** considera-se justificada até **20 dias consecutivos** (até agora era de 5 dias);
- A falta por **falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta** considera-se justificada até **5 dias consecutivos**;
- Nas situações de **doença, que não excedam os 3 dias consecutivos**, a prova da situação de doença pode ser feita mediante auto declaração, sob o compromisso de honra, até ao limite de duas vezes por ano.



14

Trabalho suplementar

Falcão



Trabalho Suplementar

O artigo 268º, relativo à remuneração do trabalho complementar, dispõe no seguinte sentido:

O Trabalho Suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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





Trabalho Suplementar

O artigo 268º, relativo à remuneração do trabalho complementar, passará a prever dois regimes distintos consoante o número de horas de **trabalho suplementar supere (ou não) as 100 horas anuais**:

Até 100 horas:

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

Se exceder 100 horas:

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





15

Laboração Contínua

Coelho
Machado
Mamora
Falcão



Laboração contínua: Lei 105/2009 de 14/7

- É possível implementar a laboração contínua ou alargada de estabelecimento, com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, ficando agora expressamente previsto que seja feito nomeadamente motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, bem como por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas, **pelo prazo máximo de 5 anos**, desde que este seja devidamente autorizada.





16

Remissão abdicativa

Falcão



Remissão Abdicativa

Na prática, aquando da cessação do contrato de trabalho, e independentemente da forma de cessação, o empregador pede ao trabalhador para assinar um documento no qual **renuncia a todo e qualquer direito de que eventualmente seja titular por conta do contrato de trabalho e da sua cessação: REMISSÃO ABDICATIVA**

Válida, desde que celebrada em data posterior à da cessação do contrato de trabalho (momento em que, por não se encontrar já numa relação de subordinação, o trabalhador pode renunciar aos créditos daí decorrentes).





Remissão Abdicativa

○ Querela doutrinal e jurisprudencial

Doutrina – Remissão abdicativa não tem valor jurídico (João Leal Amado, Júlio Gomes)

○ Principais argumentos:

- ✓ Indisponibilidade dos créditos laborais;
- ✓ Imperatividade da norma laboral quanto aos créditos resultantes de contrato de trabalho (artigo 3º nº4);
- ✓ Vulnerabilidade da posição do trabalhador face à Entidade Empregadora.





Remissão Abdicativa

Contudo na jurisprudência tem-se vindo a admitir este tipo de “acordo” após a cessação do vínculo laboral.

- ✓ **Neste sentido:** Ac. TRP 18/01/2021 (rel. Rita Romeiro) – *“Têm a natureza jurídica de remissão de dívida, a que alude o art. 863º do C. Civil, configurando um contrato de remissão abdicativa, os documentos escritos, intitulados “Recibo de Quitação”, subscritos pelo trabalhador, na data da cessação do contrato de trabalho”*
- ✓ Ac. TRE 24/03/2011 (rel. João Luís Nunes) – *“Configura um contrato de remissão abdicativa, o documento escrito, intitulado “Recibo de Quitação”, em que o Autor, para além de declarar ter recebido da Ré todas as retribuições e direitos vencidos até ao termo do contrato de trabalho, “mais declara nada ter a receber, a qualquer título” da mesma Ré.”*





Remissão Abdicativa

Novo n.º 3 artigo 337º - **“os créditos do trabalhador, referidos no nº1, não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transacção judicial”**

Proibição **EXPRESSA** da figura da remissão abdicativa

- Acolhimento da posição doutrinal quanto à validade jurídica da remissão abdicativa.
- Imperatividade mínima da retribuição;
- Irrenunciabilidade/indisponibilidade dos créditos resultantes de relação laboral;





17

**Comunicação à Segurança
Social da admissão de
trabalhadores**

Cojeira Namora
Marrinho Faicão



Comunicação à Segurança Social

- A não comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social, no prazo de 6 meses, nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, constitui a prática de um crime abstratamente punido com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.
- Na ausência da comunicação supramencionada, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no primeiro dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.





18

**Terceirização dos
serviços**

Cesj Mamora
Mistria Falcão



Terceirização de serviços

Artigo 338.º- A - Proibição do recurso à terceirização de serviços

1. Não é permitido recorrer à 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 coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.





Terceirização de serviços

Medida no plano dos despedimentos colectivos e por extinção de posto de trabalho;

- Prazo de 12 meses não será desproporcional?
- Há prazo para que empresa, depois de despedimento colectivo ou EPT, possa voltar a contratar trabalhadores?
- E se a terceirização for o motivo subjacente à EPT ou despedimento colectivo?
- Não será uma **restrição à liberdade de iniciativa económica?**





19

**Plano de Avaliação das
Diferenças Remuneratórias**

Falção



Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

Exmo/a Senhor/a



ASSUNTO: NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS

Através da análise efetuada ao Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens[1] produzido com base na informação estatística resultante do Relatório Único de 2021 da empresa 500107815 resultam diferenças remuneratórias entre mulheres e homens.

Assim, **notifica-se** essa empresa, em cumprimento do disposto no art.º 5.º n.º 1 da Lei n.º 60/2018, e nos termos do art.º 11.º, n.º 1, alínea e) do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, **para apresentar** através do email, Lda., à Autoridade para as Condições do Trabalho, no prazo de 120 dias, o seguinte documento respeitante à empresa:

O plano de avaliação das diferenças remuneratórias de todos os trabalhadores evidenciadas no Balanço estatístico produzido pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (art.º 5.º n.º 1 da Lei n.º 60/2018) e que pode ser consultado em [Relatório Único - Gabinete de Estratégia e Planeamento](#)

O plano referido deve assentar na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

Para a elaboração do plano poderá ser consultada a orientação técnica: [“Guia de avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos a homens e mulheres da Comissão para a Igualdade e Emprego” \(CITE\) \(art.º 8.º n.º 2\).](#)

Mais se informa que se presumem discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do art.º 5.º n.º 5.

Decorre do art.º 12.º n.º 1, que a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do art.º 5.º constitui contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do art.º 25.º do Código do Trabalho.

À contraordenação prevista no art.º 12.º n.º 2 pode ainda acrescer a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do art.º 562.º do Código do Trabalho.

Para mais informações consulte aqui: [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/IgualdadeLaboralEntreHomenseMulheres/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/IgualdadeLaboralEntreHomenseMulheres/Paginas/default.aspx)

A Inspectora Geral da ACT





Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

Artigo 5º da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto (Medidas de Promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens)

1. O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, notifica a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

ECT
INFORMAÇÃO SOBRE EMPREGO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

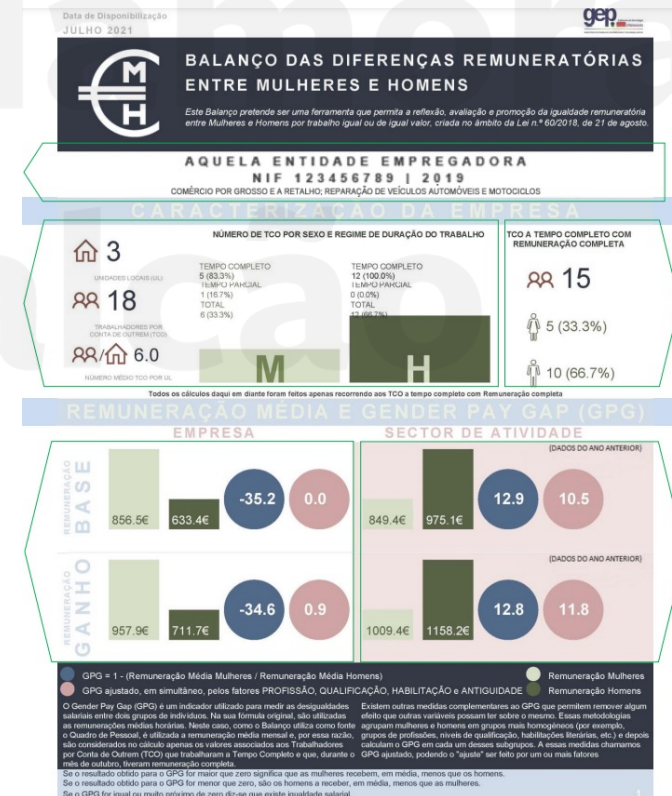
CERTIFICADO
Data e hora de entrega: []
Chave de certificação: []

ANEXO A - QUADRO DE PESSOAL

Número de Identificação Fiscal (NIF)	Número de Identificação da Segurança Social (NISS)	Número da unidade local (estabelecimento)	Ano de referência
[]	[]	94661	2021

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA





Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

Como?

- ✓ Avaliação das componentes das funções (identificação de cada posto de trabalho + descrição circunstanciada e pormenorizada das funções inerentes aos diferentes postos de trabalho);
- ✓ Critérios objetivos comuns a homens e mulheres (critérios de responsabilidade; qualificações; etc);
- ✓ Excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

INCUMPRIMENTO —————> Contraordenação Grave (coima até 13.000,00 Euros + sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos)



