



**Agenda do
Trabalho Digno**
Principais Alterações



Contratos a termo

Uma das alterações mais relevantes realizadas pela Agenda do Trabalho Digno foi na matéria da contratação a termo, mais concretamente, quanto a quatro pontos específicos:

- No que diz respeito à **sucessão de contratos a termo**, segundo as novas alterações, a cessação de contrato de trabalho a termo – por motivo não imputável ao trabalhador – impede a admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário, não apenas para o mesmo posto de trabalho, mas também para a mesma atividade profissional. No caso dos contratos de prestação de serviços, não será possível admitir ou afetar um trabalhador para o mesmo objeto ou atividade.
- Por seu lado, no âmbito da **compensação pela caducidade do contrato**, as novas alterações fixaram um regime uniforme para a compensação decorrente da caducidade do contrato a termo. Assim, seja um contrato a termo certo ou incerto, o montante da compensação será de 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- Nos **contratos de trabalho a termo incerto**, passa a ser exigido, para além da indicação do motivo justificativo, a duração previsível do contrato.

Contrato de Estágio Profissional

- O montante mínimo relativo ao subsídio de estágio passa de **480,43€ (valor relativo ao IAS)** para **608,00€ (80% da retribuição mínima mensal garantida)**.
- A entidade promotora do estágio está obrigada a **contratar um seguro de acidentes de trabalho**.
- Para efeitos de **contribuições para a Segurança Social**, o estágio profissional é equiparado ao trabalho por conta de outrem.



Trabalho Temporário

- No caso de **nulidade do contrato celebrado por uma ETT que não seja titular de licença para o exercício da respetiva atividade**, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
- No caso de se ter completado a duração máxima do contrato de utilização temporário, a **proibição da sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou contratado a termo** é estendida a contratos celebrados com 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.
- Sem prejuízo da **duração máxima do contrato de trabalho temporário** não poder exceder a do contrato de utilização, a duração máxima dos contratos de trabalho temporários celebrados sucessivamente com diferentes utilizadores, ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ultrapassar os quatro anos. Se o limite referido for ultrapassado, o contrato converte-se num contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.
- O legislador fixou ainda o **limite de quatro renovações** para o contrato de trabalho temporário a termo certo.
- No caso de cedência de trabalhadores no setor da agricultura e da construção, será criado um sistema de registo público e obrigatório para empresas que laborem nestes setores 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.



Trabalhadores independentes

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 normais 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 independentes (continuação)

→ Os trabalhadores economicamente dependentes nos termos das novas alterações ao CT, são agora titulares dos seguintes direitos: (I) representação dos seus interesses socioprofissionais (por associação sindical ou comissão de trabalhadores); (II) negociação de IRCTs específicos para trabalhadores independentes; (IV) aplicação de IRCTs negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; (V) extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho;

Presunção de trabalho e plataformas digitais

→ Quanto ao trabalho prestado em plataformas digitais, o legislador laboral estabeleceu uma presunção da existência de contrato de trabalho, nos casos em que, na relação entre o prestador da atividade e o operador de plataforma digital, é a plataforma digital que: (I) fixa a retribuição para o trabalho efetuado ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; (II) exerce o poder de direção e determine regras específicas, nomeadamente quanto à apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; (III) supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qua-

lidade da atividade prestada, incluindo através de meios eletrónicos; (IV) 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 ou através da aplicação de sanções; (V) restringe a possibilidade de escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; (VI) tem propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencam ao operador de plataforma digital, ou explore através de contrato de locação;

→ Ressalva-se que para efeitos da presunção, entende-se que é operador de plataforma digital “a pessoa singular ou coletiva que executa a sua operação no âmbito de uma plataforma digital destinada a prestar ou disponibilizar serviços à distância, através de meios eletrónicos, a pedido de um utilizador e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos, independentemente desse trabalho ser prestado online ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”.



Trabalhador-Estudante

- Com a presente modificação legislativa foram criadas regras específicas para o contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva. Assim sendo, este contrato não está sujeito a forma escrita, sendo que a entidade empregadora está obrigada a comunicar a celebração do supramencionado contrato à Segurança Social, assim como o respetivo 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;



Proteção da Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar

Licenças

- No respeitante à **Licença Parental Inicial**, existe agora a possibilidade de os progenitores poderem, depois do gozo de 120 dias consecutivos, cumular os dias que restam da Licença com a prestação de trabalho a tempo parcial. Sublinha-se que, neste âmbito, o trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
- A **Licença Parental exclusiva do Pai** traduz-se, agora, no gozo de 28 dias consecutivos ou interpolados no período mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. 7 dos dias gozados neste âmbito, têm de ser gozados de forma seguida, imediatamente após o nascimento da criança.
- Depois do gozo Licença anteriormente mencionada, acresce uma **Licença Adicional do Pai** de 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- A **Licença Parental Exclusiva da Mãe** tem a duração de 42 dias consecutivos, após o parto.
- É consagrada uma nova Licença Parental Complementar para a assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante três meses, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.



Proteção da Parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar (continuação)

Adoção e Acolhimento

→ Consagração da dispensa de trabalho no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar. Cumpre referir que a suprarreferida dispensa não apresenta limites temporais, sendo considerada como tempo de trabalho, executando no que diz respeito à retribuição.

Trabalhador Cuidador

→ Nos termos do CT, o trabalhador cuidador é definido como aquele a quem tenha sido atribuído o estatuto de cuidador informal não principal, segundo a legislação aplicável, mediante apresentação da correspondente prova. Neste sentido, estes trabalhadores passam a ser titulares dos seguintes direitos:

- (I) Gozo de uma Licença anual para assistência à pessoa cuidada, com a duração de 5 dias úteis consecutivos, implicando a perda de retribuição;

- (II) trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos;
- (III) trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada;
- (IV) Protecção em caso de despedimento, carecendo este de um parecer prévio da CITE;
- (V) Protecção no âmbito da caducidade do contrato a termo, sendo que o motivo subjacente à não renovação do contrato a termo, tem de ser comunicado, com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, à CITE;
- (VI) Dispensa de prestar trabalho suplementar, enquanto se verificar a necessidade da assistência;



Tempo de Trabalho e Faltas

→ 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.

→ O luto gestacional passa a ficar incluído no elenco de faltas justificadas;



Tempo de Trabalho e Faltas (continuação)

- A falta decorrente de morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado considera-se justificada até 20 dias consecutivos;
- 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.



Teletrabalho

- Neste âmbito, destaca-se a ampliação do direito de executar a prestação laboral em regime de teletrabalho, a trabalhador com filho que, independentemente da idade, tenha deficiência, doença crónica ou doença oncológica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. Assim, tem o trabalhador direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, desde que esta seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
- Segundo as novas alterações à lei laboral, o valor da compensação devida ao trabalhador, em virtude das despesas adicionais, deve resultar do contrato individual de trabalho ou do contrato coletivo de trabalho.
- Perante a inexistência de acordo, consideram-se que as despesas adicionais correspondem à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes, assim como as determinadas por compensação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.
- 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.



Dever de Informação

O dever de informação foi alargado quanto a um conjunto de novos aspetos, nomeadamente:

- 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;
- 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 elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional;



Período Experimental

No que diz respeito à duração do período experimental, cumpre estabelecer o seguinte:

- Para trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, o período experimental de 180 dias é reduzido/excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha tido uma duração igual ou superior a 90 dias;
- No caso de estágio profissional para a mesma atividade e empregador diferentes, desde com avaliação positiva, o período experimental é reduzido consoante a duração do estágio tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- No que concerne à denúncia do contrato no período experimental, o legislador aumentou o período de aviso prévio para 30 dias, caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias.



Período Experimental (continuação)

- Ademais, foi estabelecida a obrigação de comunicar à CITE, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, assim como um trabalhador cuidador.
- No mesmo sentido, o legislador fixou a obrigação de comunicar à ACT a denúncia do contrato, no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.
- Segundo as novas alterações, a ilicitude da denúncia está dependente de decisão judicial, tendo neste caso as mesmas consequências do despedimento ilícito quanto à indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais; reintegração na empresa ou indemnização e retribuições intercalares.



Remissão Abdicativa

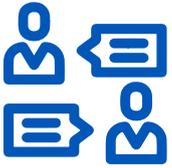
- É nula a remissão abdicativa dos créditos laborais emergente de contrato de trabalho, exceto no caso de transação judicial.



Laboração Contínua e Laboração Alargada

Nos termos da nova legislação laboral, é possível implementar a laboração contínua ou alargada de estabelecimento, com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, 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.



Obrigaç o de comunica o da admiss o de trabalhadores   Seguran a Social

- A n o comunica o da admiss o de trabalhadores   Seguran a Social, no prazo de 6 meses, nos termos previstos no C digo dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Seguran a Social, constitui a pr tica de um crime abstratamente punido com pena de pris o at  3 anos ou multa at  360 dias.
- Na aus ncia da comunica o supramencionada, presume-se que o trabalhador iniciou a presta o de trabalho no 12.  dia do m s anterior ao da verifica o do incumprimento.



Fundo de Garantia de Compensac o de Trabalho e Fundo de Compensac o de Trabalho

- Ficam suspensas as obriga es atinentes ao Fundo de Garantia de Compensac o de Trabalho, enquanto o acordo de m dio prazo para a melhoria de rendimento, dos s lrios e da competitividade estiver em vigor;
- Ficam suspensas as obriga es relativas ao Fundo de Compensac o de Trabalho at    entrada em vigor das altera es aos regimes jur dicos do Fundo de Compensac o de Trabalho;



Trabalho de Serviço Doméstico

- Em consonância com o constante no regime geral, é fixado como limite máximo ao período normal de trabalho semanal as 40 horas.
- No mesmo sentido, o descanso inter-jornadas passa a ser fixado nas onze horas consecutivas.
- O gozo dos feriados obrigatórios, sem prejuízo da retribuição, é estendido a todos os trabalhadores do serviço doméstico, independentemente se estes executam a prestação laboral em regime de “tempo inteiro” ou na modalidade de “tempo parcial”.
- No âmbito da cessação do contrato ao trabalhador nas situações de manifesta insuficiência económica do empregador – superveniente à celebração do contrato – e de alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, é fixada a antecedência mínima de 7, 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta.
- Volta-se a ressaltar, neste domínio que a omissão de comunicação à segurança social da admissão de trabalhadores de serviço doméstico, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, consubstancia a prática de uma infração punida com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

A **Cerejeira Namora, Marinho Falcão** tem uma equipa preparada para qualquer desafio e está pronta para dar resposta aos seus.

Conte connosco.

Contactos



Nuno Cerejeira Namora

ncn@societadeadvogados.eu



Pedro Condês Tomaz

pedrocondestomaz@societadeadvogados.eu