



Conférence sur la Réforme de Droit du Travail

Conferência sobre Reforma Laboral em Portugal

About Law.
Around People.

Os conteúdos desta apresentação foram desenvolvidos pela SRS Legal, de acordo com os elementos disponíveis à data da sua elaboração, não podendo ser apropriados, total ou parcialmente, por terceiros sem o seu prévio consentimento. A consulta e análise desta apresentação não dispensa a leitura dos elementos a que a mesma faz referência, designadamente aos diplomas legais em vigor ou em processo legislativo.

Índice

CAPÍTULO I

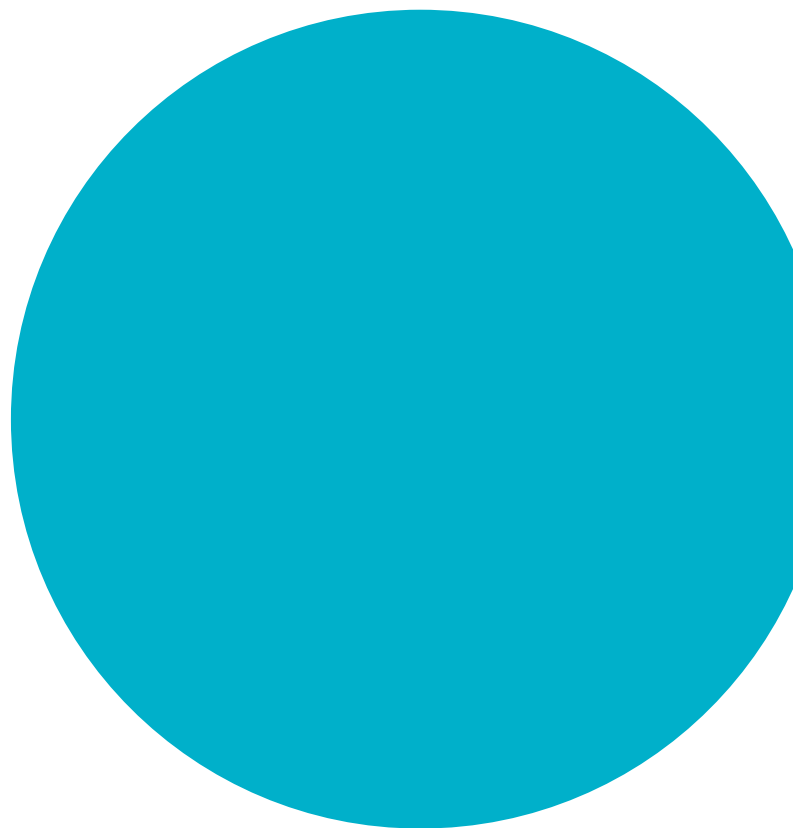
Do Livro Verde para o Futuro
do Trabalho à Agenda do
Trabalho Digno

CAPÍTULO II

A Reforma

CAPÍTULO III

Código do Trabalho:
alterações a
modalidades contratuais



Índice

CAPÍTULO IV

Dependência Económica

CAPÍTULO V

Trabalho Suplementar

CAPÍTULO VI

Compensações e remissão
abdicativa

CAPÍTULO VII

Outsourcing

CAPÍTULO VIII

Fundos de Compensação

Índice

CAPÍTULO IX

Parentalidade

CAPÍTULO X

Trabalhador Cuidador

CAPÍTULO XI

Dever de Informação

CAPÍTULO XII

Período Experimental

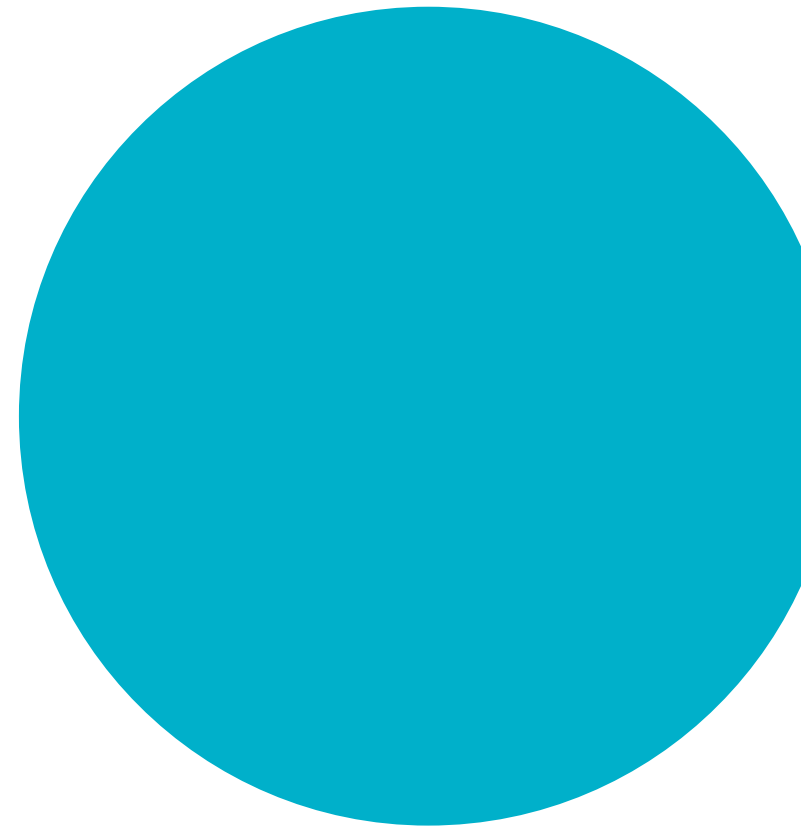
Índice

CAPÍTULO XIII

Faltas

CAPÍTULO XIV

Código Contributivo e Infracções Tributárias



CAPÍTULO I

Do Livro Verde para o Futuro do Trabalho à Agenda do Trabalho Digno

Do Livro Verde para o Futuro do Trabalho à Agenda do Trabalho Digno

DESTAQUES

- **2020** Livro Verde para o Futuro do Trabalho (objeto de muitos avanços e recuos).
- **2022** A proposta do Governo entrou no parlamento, contendo 70 medidas. Em sede de concertação social, tanto patrões como sindicatos opuseram-se.
- **Julho de 2022** Proposta do Governo é aprovada na generalidade; a data prevista para as alterações entrarem em vigor era o dia 1 de janeiro de 2023.
- **Novembro de 2022** Início da discussão na especialidade; inclusão de algumas iniciativas dos restantes partidos.
- **2023** Votação final em Plenário, do texto final das alterações, no passado dia 10 de fevereiro.

ENTRADA EM VIGOR

- As alterações entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação da lei (data prevista é 1 de Abril de 2023).

- 2 Exceções:

Normas que respeita à contratação coletiva: entram em vigor no dia seguinte à publicação;

Alterações ao regime do serviço doméstico: entram em vigor decorridos 60 dias após a sua publicação.

CAPÍTULO II

A Reforma

ALTERAÇÃO DE 13 DIPLOMAS LEGAIS

CÓDIGO DO TRABALHO	ESTATUTO DA IGT DL nº.102/2009, 2/6	CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS	ESTÁGIOS PROFISSIONAIS EXTRACURRICULARES DL nº 66/2001, 1/6	SERVIÇO DOMÉSTICO DL nº 235/92, 24/10
CÓDIGO DO PROCESSO DE TRABALHO	LICENCIAMENTO DAS AGÊNCIAS PRIVADAS DE COLOCAÇÃO E DAS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO DL nº 260/2009, 25/9	REGIME GERAL DAS INFRAÇÕES TRIBUTÁRIAS	ACOLHIMENTO FAMILIAR E PROTECÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO DL nº.11/2008, 17/01	SEGURANÇA SOCIAL DL nº 70/2010, 16/06
REGULAMENTO AO CÓDIGO DO TRABALHO Lei nº 105/2009, 14/9		CONTRAORDENAÇÕES LABORAIS E DE SEGURANÇA SOCIAL DL nº107/2009, 14/9	REGIME DE EXECUÇÃO DO ACOLHIMENTO FAMILIAR DL nº 139/2019, 16/9	

CAPÍTULO II

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Teletrabalho

DESTAQUES

Direito ao regime de teletrabalho

É ampliado o elenco de situações que conferem o direito a trabalhar em regime de teletrabalho, sem oposição do empregador:

- Atual: trabalhador com estatuto de vítima de violência doméstica,
- Atual: trabalhador com filho até 3 anos,
- Novo: trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem o direito a trabalhar neste regime, independentemente da idade do filho - NOVO.

É necessário que o regime de teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e que a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.

DESTAQUES

Despesas adicionais – Compensação

Obrigações de fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais, no contrato de trabalho e no contrato coletivo de trabalho.

O que sucede se não houver esse acordo?

Caso não exista acordo sobre um valor fixo, a lei identifica como despesas adicionais:

- a aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo,
- bem como as despesas determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Compensação: custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor que será definido por portaria a aprovar pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Contratos de trabalho a termo

DESTAQUES

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

Passa a exigir-se a indicação da duração previsível do contrato no caso de contratos a termo incerto.

Sucessão de contratos a termo

- Âmbito da norma que impede a sucessão de contratos a termo (ou de trabalho temporário) é alargado à admissão ou afetação de trabalhador cuja execução se concretize na mesma atividade profissional (e não apenas no mesmo posto de trabalho).
- Verifica-se o mesmo alargamento quanto à celebração de contratos de prestação de serviços para a mesma atividade (e já não apenas para o mesmo objeto).
- Considera-se que o trabalhador está contratado “sem termo”
- violação desta norma é também uma contraordenação grave.

DESTAQUES

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

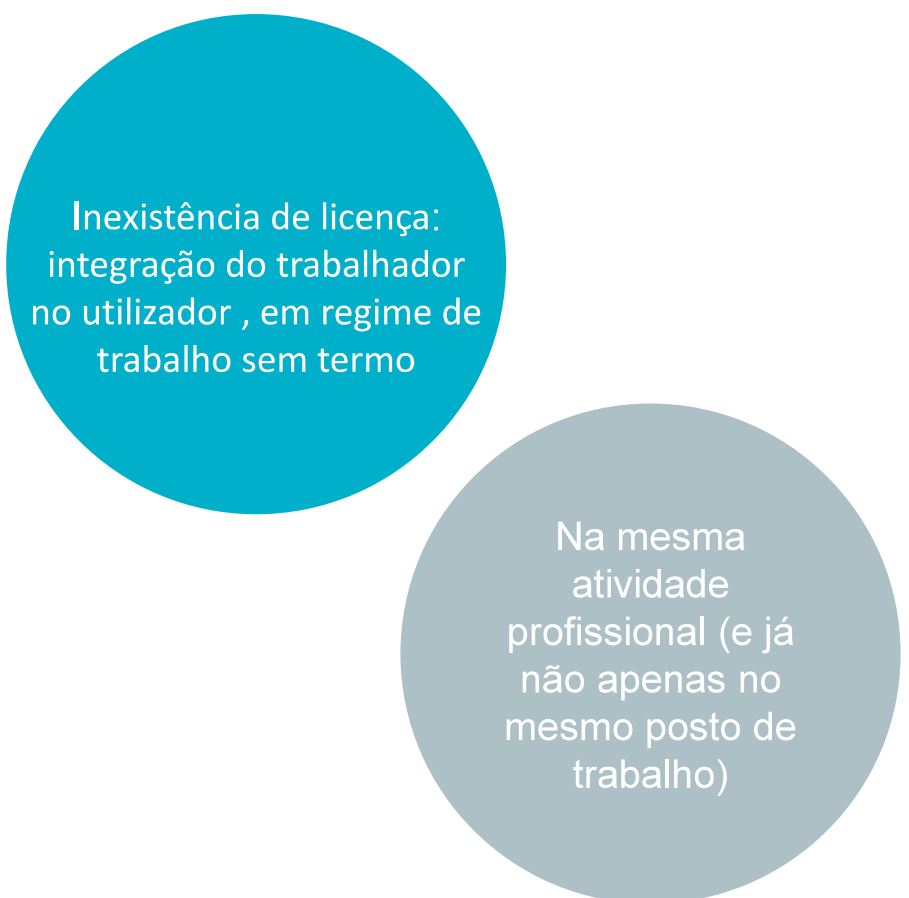
Dever de comunicação à CITE do motivo da não renovação do contrato de trabalho:

- com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,
- trabalhador em gozo de licença parental,
- NOVO: com trabalhador cuidador.

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Trabalho Temporário

Cedência ilícita de trabalhador



Inexistência de licença:
integração do trabalhador
no utilizador , em regime de
trabalho sem termo

Proibição de sucessão de contratos

Na mesma
atividade
profissional (e já
não apenas no
mesmo posto de
trabalho)

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Trabalho Temporário

DESTAQUES

Duração do contrato de trabalho temporário

- Redução do número de renovações a que pode estar sujeito: passa de 6 para 4 renovações, sempre enquanto se mantiver o motivo justificativo.
- Limitação à duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, mas celebrados com o mesmo empregador (ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns): não pode ser superior a 4 anos.
- Caso o limite de 4 anos seja ultrapassado, haverá a conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

DESTAQUES

Condições de trabalho de trabalhador temporário

O trabalhador tem direito às prestações regulares e periódicas satisfeitas em dinheiro e em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito.

Sanções acessórias no âmbito do trabalho temporário

A ETT pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da atividade até 2 anos: caso a empresa de trabalho temporário não cumpra a obrigação de pagamento para fundo de garantia de compensação de trabalho

Código do Trabalho: Alterações a modalidades contratuais

Estudante em período de férias ou interrupção letiva

DESTAQUES

NOVO artigo que regula o contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva:

- não está sujeito a forma escrita,
- não depende da condição de trabalhador-estudante
- empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social.

DESTAQUES

Condições de trabalho de trabalhador temporário

O trabalhador tem direito às prestações regulares e periódicas satisfeitas em dinheiro e em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito.

Sanções acessórias no âmbito do trabalho temporário

A ETT pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da atividade até 2 anos: caso a empresa de trabalho temporário não cumpra a obrigação de pagamento para fundo de garantia de compensação de trabalho

CAPÍTULO IV

Dependência Económica

Dependência Económica

Trabalhadores Independentes

- Trabalhadores Independentes – pessoas singulares
- Dependência económica: 50% dos rendimentos da actividade em cada ano civil (+ *com obrigação de contribuir + rendimento anual obtido* $\geq 6 * IAS - € 480,43 * 6 = € 2.884,98$)
- Aplicação aos prestadores de serviço com dependência económica das normas respeitantes a:
 - direitos de personalidade, igualdade e não discriminação
 - segurança e saúde no trabalho
 - IRCT do sector de actividade, profissional e geográfico
- IRCT “*nos termos neles previstos*” [art.º 10.º-A, n.º 1 al. c)]
- declaração de dependência económica, acompanhada de comprovativos
- Aplicabilidade depende de:
 - legislação específica
 - escolha – trabalhadores independentes, com dependência económica e a prestar serviços há mais de 60 dias – 10.º-A, n.º2, al. c)

- Trabalhadores independentes – pessoas singulares
- Dependência Económica – 50% (+ *com obrigação de contribuir + rendimento anual obtido* $\geq 6 * IAS - € 480,43 * 6 = € 2.884,98$)
- IRCT – qual IRCT?
- Que condições são extensíveis? Art.º 10.º vs 10.ºA, n.º 1, al. c)
- Uma presunção de *laboralidade*?
- Articulação com *Terceirização de Serviços - Outsourcing*

CAPÍTULO V

Trabalho Suplementar

Trabalho Suplementar

Acréscimo Remuneratório

- Até 100 horas anuais:

	1ª hora ou fracção	Horas subsequentes
Dia Útil	25%	37,5%
Dia Descanso / Feriado	50%	

- Para além das 100 horas anuais:

	1ª hora ou fracção	Horas subsequentes
Dia Útil	50%	75%
Dia Descanso / Feriado	100%	

Mantêm-se os limites do número de horas:

- microempresa / pequena empresa: 175 horas/ano (*)
- média / grande empresa: 150 horas/ano (*)
- trabalhador a tempo parcial: 80 horas / ano ou a proporção do PNT, se superior (**)
- em dia normal de trabalho: 2 horas
- em dia de descanso ou feriado: PNT
- em meio-dia de descanso complementar: ½ PNT

(*) pode ser aumentado até 200 horas/ano por IRCT (sujeito ao período de duração média do trabalho semanal)

(**) pode ser aumentado até 135 horas/ano por acordo e 200 horas/ano por IRCT

CAPÍTULO VI

Compensações e remissão abdicativa

Compensações e remissão abdicativa

Compensações

- **Contrato a Termo**

Termo Certo: de 18 dias para 24 dias

Termo Incerto: de 18/12 dias para 24 dias

aplicável aos contratos a termo em vigor

- **Despedimento – DC / EPT**

de 12 para 14 dias

aplicável ao período posterior à entrada em vigor desta alteração

mantém-se regime progressivo – Lei 69/2013:

- contratos anteriores a 01.Nov.2011

- contratos celebrados entre 01.Nov.2011 e 30.Set.2013

- contratos posteriores a 01.Out.2013



Caducidade do
Contrato a Termo

24 dias

Situações de
Despedimento

14 dias

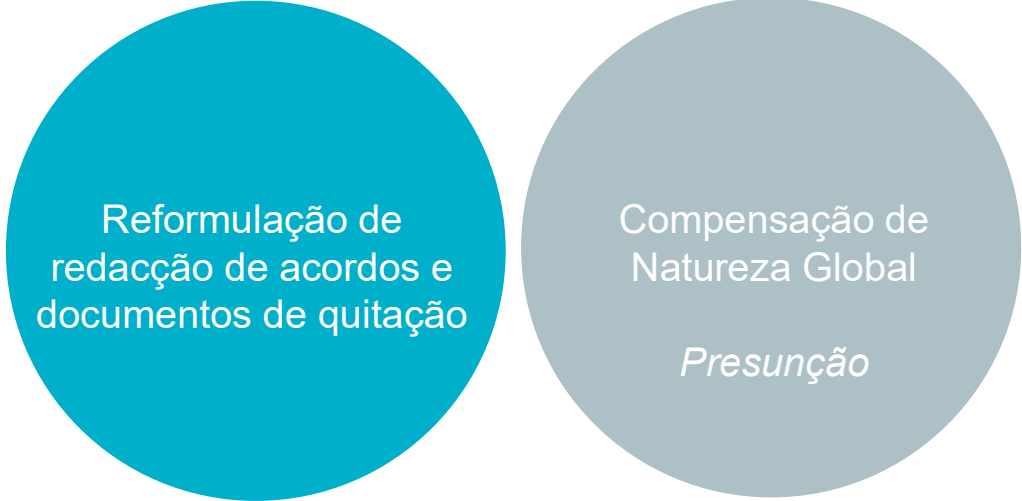
Compensações e remissão abdicativa

Remissão Abdicativa

- As obrigações podem extinguir-se, nomeadamente, pelo cumprimento, bem como pela remissão ou renúncia (863.º, 1, CC)
- Princípio da indisponibilidade dos créditos laborais
- Disponibilidade creditícia “pós-contratual”: após ou no acto de cessação do contrato de trabalho
- Posição da Jurisprudência / Ac. STJ 7.SET.2022

“O crédito de trabalhador, referido no n.º 1 (crédito emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação), não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.”

- Mantém-se **presunção**: *Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.*



Reformulação de
redacção de acordos e
documentos de quitação

Compensação de
Natureza Global

Presunção

CAPÍTULO VII

Outsourcing

Outsourcing

PROIBIÇÃO DE RECURSO À TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Art. 338.º-A Código do Trabalho

(disposições gerais sobre a cessação cont. trabalho)

- Aquisição de serviços externos
- Satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador despedido
- 12 meses após a produção de efeitos do despedimento
- Violação – contra-ordenação muito grave

- Recurso a serviços externos – pessoas singulares ou colectivas
- Despedimento colectivo e extinção de posto de trabalho – e revogação por RMA?
- Efeitos da violação
 - Efeitos contra-ordenacionais
 - Efeitos sobre licitude do despedimento
 - Articulação com prazo de acção de impugnação do despedimento colectivo (6 meses) e acção de impugnação jud. da regul. e licitude do despedimento para a extinção do posto de trabalho (60 dias)

Outsourcing

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Art. 498.º-A Código do Trabalho

(âmbito pessoal de convenção colectiva)

- Aquisição de serviços externos – directamente a um trabalhador independente ou através de entidade com a qual aquele tenha um vínculo contratual
- Actividades a que corresponda o objecto social da empresa adquirente
- Aplicação do IRCT da empresa beneficiária aplicável ao prestador de serviços, quando mais favorável
- Prestador de serviços: a pessoa que presta de facto o serviço
- Após 60 dias de prestação de actividade em benefício da empresa adquirente (até lá, para efeitos retributivos, aplica-se tabela mínima do IRCT do beneficiário da actividade para aquelas funções ou as condições praticadas por aquele beneficiário para trabalho igual, caso sejam mais favoráveis)
- Contrato de Prestação de Serviços deve determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações do IRCT

- Recurso a serviços externos – pessoas singulares ou colectivas
- Objecto Social do beneficiário: qualquer actividade / actividade *core* / actividade principal ?
- Depende de declaração do prestador de serviços?
- Todo o IRCT? O que se aplica?
- Violação: contra-ordenação grave
- Articulação com Dependência Económica [*escolha* - 10.º, n.º 2 al. c)]

Revisão de
Contratos de
Prestação de Serviços

Reponderação de
propostas de preço
em curso

CAPÍTULO VIII

Fundos de Compensação

Fundos de Compensação

FCT e FGCT

- Acordo Médio Prazo - OUTUBRO 2022

➡ fim FCT

Reconversão da verba disponível (formação, encargos com habitação, reforço do FGCT para resposta à sinistralidade; acordo de representantes dos trabalhadores ou 2/3 dos trabalhadores)

Utilização progressiva do capital disponível

➡ suspensão contribuições FGCT (2022-2026)

- Regime Transitório: **SUSPENSÃO**

Obrigações – adesão, comunicação e contribuições

Suspensão FCT até revisão legislativa do regime

Revogação do dever de comunicar adesão à ACT

Revogação do direito de reembolso do empregador por compensações pagas

Suspensão FGCT durante vigência Acordo Médio Prazo

- Utilização valores depositados FCT ?



PARENTALIDADE



PARENTALIDADE

Artigo 35.º Protecção na parentalidade

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

(...)

j) Dispensa para avaliação para adopção;

Artigo 35.º Protecção na parentalidade

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

(...)

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

PARENTALIDADE

Artigo 40.º Licença parental inicial (NOVA REDACÇÃO)

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 – Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 – (Anterior n.º 4).

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.

O QUE MUDA:

- Possibilidade de cumulação dos restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, após o gozo de 120 dias consecutivos.
- Na situação de cumulação com trabalho a tempo parcial:
 - Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados até à 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

Artigo 41.º Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 -
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Artigo 41.º [...].

- 1 - [...].
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- 3 - [...].
- 4 - [...].

O QUE MUDA? *Alteração da redacção*

6 semanas = 42 dias

PARENTALIDADE

Artigo 43.º Licença parental exclusiva do pai

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.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Nova redacção:

Artigo 43.º

[...]

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.

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.

PARENTALIDADE

Artigo 44.º Licença por adopção

NOVO n.º 2 Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adotante passa a ter direito à licença parental exclusiva do pai (28 dias).

NOVO n.º 3 é consagrada a possibilidade de aumento da licença de parental exclusiva do pai em 2 dias, em caso de adoções múltiplas.

PARENTALIDADE

Artigo 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.

Artigo 45.º Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

1 – 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.

2 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

NOVO

- Eliminado o limite de 3 dispensas
- Ampliado o leque de sujeitos que podem beneficiar das dispensas: trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento.
- Contraordenação grave

PARENTALIDADE

Artigo 51.º Licença parental complementar

Prevê 4 modalidades de licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos:

- 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) 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;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 51.º [...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

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) [Anterior alínea c)];

e) [Anterior alínea d)].

NOVO É acrescentada uma nova modalidade de licença parental complementar

PARENTALIDADE

Artigo 64.º Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

Artigo 64.º [...]

1 – [...]:

a) [...];

b) 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;

É aditada a “licença parental inicial” ao atual elenco.

PARENTALIDADE

Artigo 65.º Regime de licenças, faltas e dispensas

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 para avaliação para adopção.

2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Artigo 65.º [...]

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

2 – A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Trabalhador cuidador



Trabalhador cuidador

Novo Regime

NOVO ART. 101.º-A
Trabalhador Cuidador

Aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.



Trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-B

Licença do Cuidador

- ☐ Licença anual de 5 dias úteis, gozados de modo consecutivo, para assistência à pessoa cuidada.
- ☐ Informação ao empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença.
- ☐ Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- ☐ No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.
- ☐ A licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- ☐ A licença do cuidador: a) Suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento; b) Não pode ser suspensão por conveniência do empregador.

Trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-C

Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador

- O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.
- Conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana.
- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.
- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.
- O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-D

Horário flexível de trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-E

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidado

- Tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.
- Não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
- Solicitação ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, prestando as informações previstas na lei.

Trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-F

Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador

NOVO ART. 101.º-G

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

NOVO ART. 101.º-H

Acumulação de regimes

O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE.

O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não pode acumular os dois regimes.

DEVER DE INFORMAÇÃO



Dever de informação

Artigo 106.º Dever de informação

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

Alíneas a) a m).

Artigo 106.º [...]

11 Novas informações a prestar:

- duração previsível, no caso de contratos a termo incerto;
- requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- designação das entidades celebrantes dos IRCTs;

Dever de informação

Artigo 106.º Dever de informação

Artigo 106.º [...]

11 Novas informações a prestar (cont.):

- identificação do utilizador, nos casos de trabalhador temporário;
- duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- direito individual a formação contínua;
- no caso de trabalho intermitente, a informação específica relativa ao regime;
- parâmetros, critérios, regras e 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;
- passa a exigir-se apenas a identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

Dever de informação

Prazos

Artigo 107.º Meios de informação

1 - A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.

(...)

4 - Os documentos referidos nos n.os 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.

Artigo 107.º [...]

4 – A informação constante dos documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:

- a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2;
- a) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

5 – O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

6 – As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

Dever de informação

Trabalho no Estrangeiro

Artigo 108.º Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
- c) Condições de repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

Artigo 108.º [...]

1 – [...]:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- d) [...];
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

Dever de informação

Prazo

Artigo 109.º Actualização da informação

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e nos 30 dias subsequentes.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.

3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

Artigo 109.º [...]

1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

Período experimental



Período experimental

Artigo 111.º Noção de período experimental

- 1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Artigo 111.º [...]

- 1 – [...].
- 2 – [...].
- 3 – [...].
- 4 – 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.

NOVO n.º 4 Caso o empregador não cumpra o dever de informação em matéria de período experimental (até ao 7º dia subsequente à execução do contrato), considera-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Período experimental

Artigo 112.º Duração do período experimental

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

- a) [...],
- 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;**
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

Artigo 112.º [...]

5 – O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 **[trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração]** é reduzido ou excluído consoante a **duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente**, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

6 – O período experimental é reduzido consoante a duração do **estágio profissional com avaliação positiva**, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Período experimental

Artigo 114.º Denúncia do contrato durante o período experimental

n.º 3 - Prazo de 15 dias de aviso prévio quando o período experimental tenha durado mais de 120 dias.

n.º 5 - Dever de comunicar a denúncia à CITE (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental).

Artigo 114.º [...]

O prazo de aviso prévio da denúncia nestas situações é aumentado para 30 dias.

Passa a abranger também a denúncia de contrato com trabalhador cuidador.

Trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego
e desempregados de longa duração

Artigo 114.º [...]

6 – O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

7 – É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

8 – O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 5 e 6.

FALTAS



Faltas

Artigo 249.º Tipos de falta

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:

NOVA ALÍNEA:

- h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;

Faltas

NOVO Art. 38.º -A

Falta por Luto Gestacional

- A trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos, quando não se aplique a licença por interrupção da gravidez (14 dias).
- O pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta por luto gestacional.

Faltas

Artigo 251.º Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

Artigo 251.º [...]

1 – [...]:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) [...].

2 – [...].

3 – [...].

Faltas

Art. 252.º Faltas para assistência a família

Art. 254º Prova de motivo justificativo de falta

Prova da situação de doença: declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico

NOVO nº 2 O trabalhador cuidador passa a beneficiar do direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada.

Passa a ser possível fazer-se prova através do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas.

Esta declaração é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, para situações de doença que não excedam os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano

Faltas

Artigo 257.º Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- a) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

Artigo 257.º [...]

1 – [...]:

2 – [...].

3 – O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do n.º 1.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

CÓDIGO CONTRIBUTIVO E INFRACÇÕES TRIBUTÁRIAS



SEGURANÇA SOCIAL

Código Contributivo

Comunicação da admissão do trabalhador

Art. 29.º, n.º 2

As entidades empregadoras são obrigadas a comunicar aos serviços da Segurança Social competentes a admissão de trabalhadores:

- Nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho ou,
- Excecionalmente, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade, apenas nos casos de:
 - ✓ Contratos de muito curta duração (atividades sazonais agrícolas ou realização de eventos turísticos) ou
 - ✓ Prestação de trabalho por turnos.

Incumprimento da obrigação de comunicação da admissão do trabalhador:

presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

NOVO

Alteração de redação: 1º dia do 12º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

N.º 7 Passa a ser contra ordenação muito grave se for regularizada após as 24h subsequentes ao termo do prazo.

Código Contributivo

Comunicação da admissão do trabalhador

NOVO/ADITAMENTO

Art. 33.º - A

Trabalhadores Estrangeiros

NOVO

Sempre que se verifique a comunicação pela entidade empregadora da admissão de trabalhador estrangeiro ou apátrida fora dos casos previstos no n.º 6 do artigo 5.º do Código do Trabalho, ou da cessação do correspondente contrato, são notificados os serviços de inspeção da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Cruzamento de informação entre a SS e a ACT

Exclusão: cidadãos nacionais de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro estado que que consagre a igualdade de tratamento.

Código Contributivo

Comunicação da admissão do trabalhador

ADITAMENTO AO REGIME GERAL DAS INFRAÇÕES TRIBUTÁRIAS

NOVO Art. 106.º - A

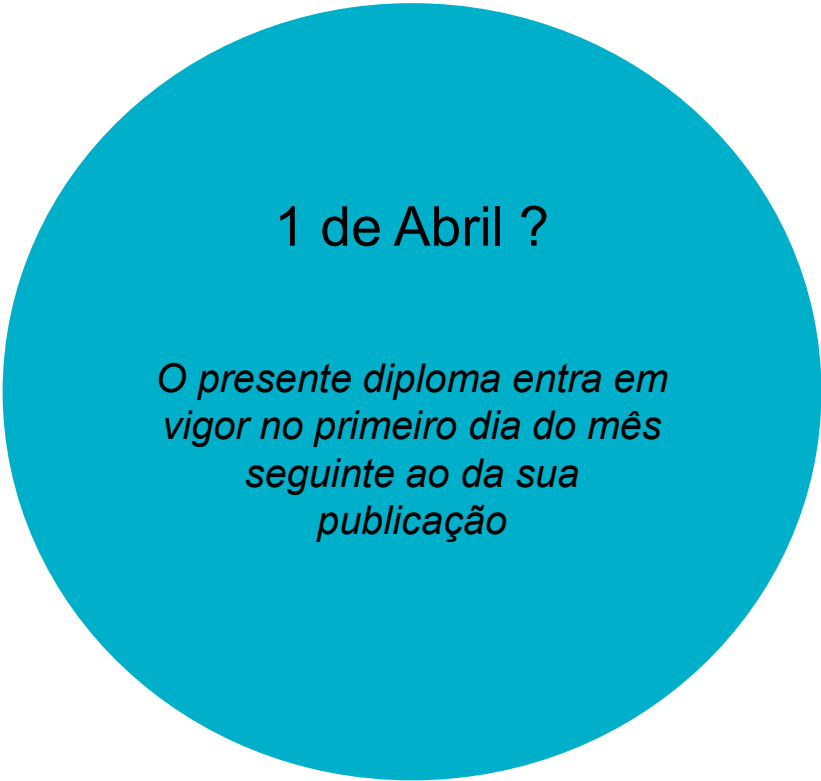
Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

As entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.os 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º.



Art. 105.º Abuso de confiança

n.º 1 - Quem não entregar à administração tributária, total ou parcialmente, prestação tributária de valor superior a (euro) 7500, deduzida nos termos da lei e que estava legalmente obrigado a entregar é punido com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.



1 de Abril ?

*O presente diploma entra em
vigor no primeiro dia do mês
seguinte ao da sua
publicação*

About Law.
Around People.

Obrigada.



Os conteúdos desta apresentação foram desenvolvidos pela SRS Legal, de acordo com os elementos disponíveis à data da sua elaboração, não podendo ser apropriados, total ou parcialmente, por terceiros sem o seu prévio consentimento. A consulta e análise desta apresentação não dispensa a leitura dos elementos a que a mesma faz referência, designadamente aos diplomas legais em vigor ou em processo legislativo.

Mars | Março 2023

La Réforme de Droit du Travail | A Reforma Laboral em Portugal

