



Gameiro Associados

PORTUGAL

Código do Trabalho

ALTERAÇÕES

Introdução

A 1 de maio entraram em vigor importantes mudanças ao Código do Trabalho (CT). São mais de cem artigos objecto de alteração ou de aditamento. A sua finalidade é alargar a protecção do trabalhador, no âmbito da Agenda do Trabalho digno.

Passam-se a elencar, de modo não exaustivo, algumas das principais alterações e aditamentos ao CT.

Principais alterações:

Plataformas Digitais

Foi aditado ao CT o art. 12.º-A, que passa a regular a presunção de contrato de trabalho no âmbito das plataformas digitais. A Lei entende por 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 de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

Para ocorrer a presunção de existência de contrato de trabalho, devem-se verificar algumas das seguintes características:



Gameiro Associados

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de actividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar actividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de actividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

Parentalidade

No campo da **parentalidade** entram em vigor importantes alterações, sendo de relevar o aumento do tempo da licença parental.

Para o pai aumenta o número de gozo de dias de licença parental, passando de 20 para 28, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete



Gameiro Associados

dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Além disso, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental, os progenitores podem cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

Adopção

Também é criada uma nova figura, a dispensa por acolhimento familiar (artigo 35.º n.º1 alínea j), para os casos de adopção. Nestes casos, deixa de haver limites ao número de dispensas (até agora eram 3), e, se antes os motivos para dispensas eram apenas relacionados com deslocações aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio, agora essas dispensas passam a abranger quaisquer obrigações ou procedimentos.

Trabalhador cuidador

São aditados ao CT os artigos 101.º A a 101.º H, que criam e regulam a figura do “trabalhador cuidador”, ou seja, aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal.

Esta nova figura tem direito, a uma licença anual de cinco dias úteis consecutivos para dar assistência à pessoa cuidada.

Tem também direito a trabalhar a tempo parcial, pelo período de quatro anos consecutivos ou interpolados, e ainda direito a trabalho flexível e dispensa de prestar trabalho suplementar.

Dever de Informação

O dever de informação é reforçado por parte do empregador, previsto no art. 106.º do CT, nomeadamente:



Gameiro Associados

- Nos contratos a termo certo terá que ser aposto o termo estipulado, e nos contratos a termo incerto deve ser colocada a duração previsível do contrato;
- Informar o trabalhador do valor, da periodicidade e do método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- Informar qual o 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;
- Dar conhecimento ao trabalhador do Instrumento de Regulação Colectiva do Trabalho (IRCT) aplicável, se o houver, e a designação das respectivas entidades celebrantes;
- Entre outras alterações a este artigo, destaca-se o dever de o empregador informar quais os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social.

Faltas ao trabalho

Em relação ao regime de faltas, aumentam os dias que o trabalhador pode faltar por motivos de luto.

O art.º 251.º é alterado, passando a licença por falecimento do cônjuge, filho e enteado de 5 para **20 dias consecutivos**.

No caso de falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta o trabalhador tem direito a faltar **até 5 dias consecutivos**.

Quanto a falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, o trabalhador tem direito a faltar até **2 dias consecutivos**.

Acresce que, é criada a figura de uma nova falta justificada: a falta por luto gestacional (adita-se ao CT o art. 38.º-A). Quando não haja lugar à



Gameiro Associados

licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional **até 3 dias consecutivos**. O pai tem também o mesmo direito, bem como faltar **até 3 dias consecutivos** no caso de interrupção da gravidez. Estas faltas não comportam perda de retribuição, sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Por fim, e em relação às faltas, atente-se na alteração do art. 252.º, em que a figura do trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal passa a ter direito a faltar **15 dias por ano** para cuidar de pessoa ao seu cuidado em caso de doença ou acidente.

Outra alteração relevante é no art. 254.º, em que agora o trabalhador passa a poder, sob compromisso de honra, a fazer uma autodeclaração de doença. No entanto, esta só pode ser até três dias consecutivos, e só usada duas vezes por ano.

Trabalho suplementar

Alteração também importante é a do valor da retribuição a partir das 100 horas de trabalho suplementar anuais, sendo pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta
- b) 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fracção

Trabalho temporário

Também são alteradas as regras do trabalho temporário. É de relevar que, quando haja cedência ilícita de trabalhador da empresa de trabalho temporário ao utilizador (por a primeira não ter alvará), passa-se a considerar que o trabalho está a ser prestado a este último



Gameiro Associados

em regime de trabalho sem termo (antes considerava-se que era à empresa de trabalho temporário).

Outra alteração é que as renovações de contrato de trabalho temporário passam de seis para quatro e caso tal não seja cumprido passa o contrato a ser sem termo.

Período experimental

O período experimental de um trabalhador passa também por importantes alterações, nomeadamente com a redução dos tempos de denúncia.

Assim, quando da contratação por tempo indeterminado de trabalhadores que estejam 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.

O período experimental é também 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.

Além disso, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral (ACT), a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

Teletrabalho

O teletrabalho passa a ser alargado ao trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão



Gameiro Associados

de mesa e habitação. Tal, no entanto, só acontece quando este seja compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Além desta alteração, consignou-se também que o contrato individual de trabalho deve fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Compensação pela caducidade de contratos a termo e compensação por despedimento colectivo

Por outro lado, é alterada a base de cálculo da compensação pelo trabalho a termo, certo (art. 344.º do CT) e incerto (art. 345.º do CT), e ainda a compensação em caso de despedimento coletivo (art. 366.º).

Assim, em caso de caducidade do contrato a termo certo, a base de cálculo passa dos 18 dias para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Na caducidade por termo incerto, passa para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que até agora se calculava em 18 dias por cada ano completo nos três primeiros anos do contrato, e a 12 dias nos anos subsequentes.

Quanto à compensação por despedimento colectivo, passa dos actuais 12 dias para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Remissão abdicativa dos créditos laborais

O art. 337.º do CT é também alterado, naquela que é uma das mudanças mais importante (e controversas): os créditos de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa. Ou seja, qualquer cláusula num acordo para a cessação do



Gameiro Associados

contrato de trabalho, entre empregador e trabalhador, em que estes últimos abdicarem de créditos (subsídios de férias, de natal ou horas extraordinárias), passa a ser nula. Apenas em decisão judicial tais créditos podem ser extintos.

Terceirização dos serviços

Ao CT é aditado o Artigo 338.º-A, que proíbe o recurso à terceirização dos serviços. Ou seja, o empregador não poderá, doravante, 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.

Se o fizer, o beneficiário dos serviços incorrerá numa contra-ordenação muito grave.

Contrato de trabalho com estudantes em férias escolares

Ao CT é aditada norma sobre o contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva (art. 89.º - A). Este contrato não está sujeito a forma escrita, nem depende da condição de trabalhador estudante, mas o empregador tem a obrigação de comunicar a celebração do contrato à Segurança Social (SS).

A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade legalmente previstos, respectivamente, nos artigos 140.º e 180.º do CT.

Gameiro Associados