DCM | Littler

150 PERGUNTAS & RESPOSTAS: **AGENDA DO TRABALHO DIGNO**

junho de 2023

www.dcmlittler.com

www.direitocriativo.com

www.littler.com

Índice

Introdução 6
A. Aplicação da lei no tempo 6
1. Qual é a data de entrada em vigor? 6
2. A nova presunção de existência de contrato de trabalho para o trabalho através de plataformas é aplicável a vínculos vigentes a 01.05.2023? 7
B. Trabalhador independente economicamente dependente (TIED) 7
3. O que se entende por dependência económica? 7
4. Qual é a relevância do TIED na organização laboral? 8
5. O regime do TIED depende de algum comportamento do prestador? 9
6. O TIED pode prestar a atividade através de terceiros? 9
7. O que sucede se o TIED prestar a atividade a duas ou mais empresas de um grupo de empresas? 9
8. Os IRCTs negociais passam a ser aplicáveis aos TIEDs? 10
9. Quais são os direitos laborais dos TIED? 10
10. Estes direitos entram em vigor no dia 01.05.2023? 11
C. Presunções de laboralidade 12
11. Passam a existir duas presunções de laboralidade? 12
12. Quais são os requisitos de aplicação da presunção especial? 12
13. O que se entende por plataforma digital? 13
14. É relevante designação dada pelas partes ao contrato? 13
15. Como pode ser afastada a presunção? 13
16. O que sucede no caso de a plataforma alegar que a atividade é prestada a um intermediário ou o prestador de atividade alegar que é trabalhador subordinado do intermediário? 14
17. A presunção especial é aplicável ao transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE)? 14
18. A plataforma digital pode estabelecer regras diferentes de acesso para prestadores de serviços diretos e para intermediários? 14
19. A plataforma digital e o intermediário são solidariamente responsáveis por créditos laborais? 15
20. Qual é o regime laboral aplicável no caso de aplicação da presunção especial? 15
21. Em que casos a plataforma digital e o intermediário podem ficar sujeitos a contraordenação? 15
22. Foi alargada a penalização em caso de reincidência no âmbito das duas presunções de laboralidade? 16
23. Está prevista alguma ação de fiscalização pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)? 16
D. Algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas 17
24. O que mudou no acesso ao emprego? 17
25. O que mudou no acesso ao emprego? 17
26. Qual é o espaço para a contratação coletiva? 18
27. A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre a utilização de algoritmos ou de outros sistemas de inteligência artificial? 19
28. O delegado sindical tem direito a informação sobre a utilização de algoritmos ou de outros sistemas de inteligência artificial? 19
E. Parentalidade e conciliação 19
29. É possível cumular dias de licença parental inicial com trabalho a tempo parcial? 19
30. Foi alterado o período de gozo obrigatório da licença parental exclusiva da mãe? 20
31. Foi alterado o período de gozo obrigatório da licença parental exclusiva do pai? 20

32. A licença parental exclusiva do pai suspende-se em caso de internamento hospitalar da criança?. 21
33. O candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai? 21
34. Em caso de adoções múltiplas, o período de licença é alargado? 21
35. O período de licença parental exclusiva do pai aplicável ao candidato a adotante pode ser alargado no período de transição e acompanhamento? 21
36. A licença por adoção é aplicável às famílias de acolhimento? 22
37. O que sucede se o empregador não observar o regime da licença por adoção? 22
38. Existe dispensa de prestação de trabalho no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar? 22
39. Esta dispensa implica perda de direitos? 22
40. A licença parental inicial foi alargada? 23
41. Foi criada uma modalidade de licença parental complementar? 23
42. O empregador pode adiar o gozo da licença parental complementar? 23
43. Foi criada uma justificação de falta por luto gestacional? 24
44. Esta justificação de falta é aplicável ao pai? 24
45. Esta justificação de falta carece de prova? 24
46. Esta falta justificada implica perda de direitos? 25

F. Trabalhador cuidador 25

47. O que se entende por trabalhador cuidador? 25
48. O quais são os direitos do trabalhador cuidador? 25
49. Os direitos emergentes do estatuto de trabalhador cuidador são cumuláveis com os direitos de parentalidade sobre a pessoa cuidada? 26
50. Qual é o procedimento que deve ser observado para obter a licença anual? 26
51. Durante o gozo da licença anual, o trabalhador pode exercer outra atividade? 27
52. Esta licença implica perda de direitos? 27
53. Esta licença pode ser suspensa? 27
54. O cuidador informal não principal tem direito a faltas justificadas para prestar assistência inadiável e imprescindível? 27
55. O que pode ser exigido pelo empregador ao trabalhador para justificação da falta? 28
56. Qual é o regime de trabalho a tempo parcial? 28
57. Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador pode exercer outra atividade? 28
58. O trabalhador cuidador pode ter um tratamento diferenciado em matéria de avaliação e de progressão na carreira? 28
59. Qual é o procedimento a observar pelo trabalhador cuidador? 29
60. O empregador pode opor-se? 29
61. Qual é o procedimento aplicável? 30
62. O empregador deve ter um cuidado especial na observância destes prazos? 30
63. O que sucede em caso de alteração das circunstâncias? 31
64. Qual é o procedimento que deve ser observado em caso de despedimento? 31

G. Dever de informação 32

65. O conteúdo do dever de informação do empregador foi alterado? 32
66. O empregador pode cumprir o dever de informação através da referência às disposições da lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa? 34
67. A informação deve ser prestada por escrito? 35
68. O cumprimento do dever de informação pode ocorrer com a celebração de contrato de trabalho ou de contrato-promessa de contrato de trabalho? 37
69. O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações? 37

70. O que mudou no dever de informação do empregador sobre prestação de trabalho no estrangeiro? 37
71. O empregador pode cumprir o dever de informação relativo a prestação de trabalho no estrangeiro através da referência às disposições da lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa? 38
72. Qual é o prazo para informar o trabalhador sobre a atualização da informação? 38

H. Período experimental 39

73. Qual é a consequência do não cumprimento do dever de comunicação relativo à duração e às condições do período experimental até ao sétimo dia de execução do contrato de trabalho? 39
74. Sendo a exclusão do período experimental bilateral, o empregador não pode, em regra, denunciar o contrato de trabalho e o trabalhador fica obrigado a cumprir um prazo de aviso prévio? 39
75. O período experimental pode ser reduzido tendo em conta a duração de contrato anterior com o mesmo empregador? 40
76. Existe uma causa específica de redução ou exclusão do período experimental nos casos de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregado de longa duração? 40
77. O prazo de aviso prévio da denúncia por parte do empregador foi alargado? 41
78. O trabalhador cuidador tem uma proteção especial em sede de período experimental? 41
79. Os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração têm, também, uma proteção especial em sede de período experimental? 41
80. A denúncia abusiva do contrato de trabalho no período experimental passou a ser ilícita? 42
81. Quais são as consequências da denúncia abusiva? 42

I. Igualdade e não discriminação 43

82. Foi alargada a regra de distribuição do ónus da prova. 43
83. O que se entende, para este efeito, por práticas discriminatórias? 43
84. Os prémios e incentivos não podem ser discriminatórios? 43

J. Contrato de trabalho a termo 44

85. O conteúdo mínimo obrigatório do contrato de trabalho a termo foi alterado? 44
86. A proibição de sucessão de contrato de trabalho a termo foi alargada? 44
87. O trabalhador cuidador tem uma proteção especial em sede de caducidade do contrato de trabalho a termo? 45
88. Foi criado um contrato de trabalho a termo com estudante em período de férias escolares ou interrupção letiva? 45
89. Esta modalidade contratual afasta as regras especiais sobre a participação de menores em espetáculos, atividades culturais, artísticas ou publicitárias? 46
90. A compensação pela caducidade de contrato de trabalho a termo foi aumentada? 46

K. Contrato de trabalho temporário 46

91. Qual é a consequência emergente da celebração de um contrato com empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício dessa atividade? 46
92. A proibição de sucessão de contrato de trabalho temporário foi alargada? 47
93. Qual é a consequência da violação da regra de proibição de sucessão? 47
94. O limite de renovações do contrato de trabalho temporário a termo certo foi reduzido? 47
95. Foi estabelecido algum limite à duração de contratos de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores? 48
96. Qual é a consequência da violação do limite de duração? 48

L. Licenciamento da atividade de trabalho temporário 48

97. O requisito de idoneidade previsto para a concessão da licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário foi alterado? 48
98. O requisito de estrutura organizativa adequada previsto para a concessão da licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário foi alterado? 49

99. O que se entende por percentagem mínima de trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária? 50
100. O que se entende por habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos? 50
101. A caução para o exercício da atividade de trabalho temporário foi aumentada? 50
M. Contrato de trabalho intermitente 51
102. A violação do dever de informação específico do contrato de trabalho intermitente gera alguma consequência particular? 51
N. Teletrabalho 52
103. Foi alargado o direito ao teletrabalho? 52
104. Como é determinado o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais? 52
105. O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais fica isento de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e de contribuições e quotizações para a Segurança Social? 52
O. Restrições ao "outsourcing" 53
106. O "outsourcing" foi proibido? 53
107. Esta proibição determina a ilicitude do despedimento? 54
108. Em caso de "outsourcing" que não constitua uma transmissão de unidade económica, o prestador do serviço fica abrangido pelo IRCT que vincula o beneficiário da atividade? 54
109. A aplicação do IRCT é imediata e ilimitada? 55
110. O contrato de prestação de serviços de "outsourcing" deve ter alguma previsão especial? 55
P. Local de trabalho 56
111. Qual é a consequência da violação do procedimento em caso de transferência do local de trabalho? 56
Q. Tempo de trabalho 56
112. Foi alargada a exclusão dos regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal? 56
113. O que mudou nas faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente o afim? 56
114. A justificação de falta por doença por períodos até 3 (três) dias pode ser feita pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas? 57
115. Estas faltas justificadas são remuneradas? 57
116. O que sucede se a situação de doença se prolongar por mais de 3 (três) dias? 57
117. O empregador pode opor-se à substituição da perda de retribuição por motivo de falta? 58
118. O que mudou no pagamento do trabalho suplementar? 58
R. Fundos de Compensação 58
119. Foi revogado o dever de comunicação à ACT de adesão ao fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente? 58
120. As obrigações relativas ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) ficam suspensas? 59
S. Cessação do contrato de trabalho 59
121. A compensação por despedimento coletivo foi aumentada? 59
122. A que situações se aplica este aumento da compensação por despedimento coletivo? 60
123. Foram proibidas as renúncias abdicativas a créditos laborais? 60
124. Qual é a relação entre essa proibição e o estabelecimento de uma compensação pecuniária de natureza global no acordo de revogação do contrato de trabalho? 61
125. Um trabalhador vítima de violência doméstica está dispensado de cumprir o prazo de aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho? 61
T. Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho 61

126. As cláusulas de exclusividade foram proibidas? 61
127. O dever de lealdade ao empregador é afetado? 62
128. Um trabalhador vítima de violência doméstica pode desvincular-se de um pacto de permanência sem obrigação de observar o prazo de aviso prévio ou de pagar indemnização? 62
U. Atividade sindical 62
129. Existem regras especiais para a convocação e a realização de reunião de trabalhadores com recurso a tecnologias de informação e comunicação? 62
130. Pode existir atividade sindical em empresa onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais? 63
131. O empregador pode opor-se ao desenvolvimento de atividade sindical em empresa onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais? 63
132. A convocação de reunião de trabalhadores no local de trabalho pode ser feita pelo delegado sindical? 64
V. Contratação coletiva 64
133. Estão previstos novos incentivos à contratação coletiva? 64
134. O direito do trabalhador de escolher a convenção coletiva de trabalho foi restringido? 64
135. A denúncia de convenção coletiva deve ser fundamentada? 64
136. A denúncia de convenção coletiva pode ser objeto de arbitragem? 65
137. O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia da convenção coletiva? 65
138. A caducidade da convenção coletiva de trabalho depende de alguma declaração expressa? 65
139. A arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação foi alterada? 66
140. Foram previstos novos casos de cessação de vigência de convenção coletiva? 66
141. Os casos de cessação da convenção coletiva devem ser comunicados à DGERT? 66
142. Em que circunstâncias a DGERT deve promover a publicação no BTE de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva? 67
143. O prazo de oposição à emissão de portaria de extensão foi reduzido? 67
X. Serviço doméstico 67
144. O regime do período experimental foi alterado? 67
145. O regime dos subsídios de Natal e de férias foi alterado? 68
146. Os regimes do direito a férias, das faltas e dos impedimentos prolongados foram alterados? 68
147. O regime da cessação do contrato de serviço doméstico foi alterado? 68
Z. O papel da ACT 69
148. Um inspetor do trabalho pode ter intervenção na decisão de despedimento? 69
149. A ACT possui meios mais eficazes para controlo da licitude da celebração de contratos a termo? 69
150. As empresas que decidam recorrer de decisões administrativas da ACT podem continuar a apresentar garantia bancária para garantir os efeitos suspensivos do processo? 69

Introdução

O presente guia prático agrega um conjunto de **150 perguntas e respostas** associadas à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (denominada por "Reforma de 2023"), com a Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio), que visa alertar para as principais alterações. Cabe referir que não esgotamos todos os problemas e desafios criados pela Agenda do Trabalho Digno ("ATD") pelo Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho ou pela à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. **Este guia não esgota todas as questões colocadas pelos novos regimes laborais e pode ser atualizado nos próximos meses**.

A. Aplicação da lei no tempo

1. Qual é a data de entrada em vigor?

A maioria das alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril entrou em vigor no dia **01.05.2023**.

Contudo, devemos ter em conta, nomeadamente, as seguintes particularidades:

a) O aumento da **compensação devida despedimento coletivo e demais situações aplicáveis (cfr. questão 104 abaixo)** é apenas aplicável ao período de duração da relação contratual contado do início da vigência da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ou seja, **01.05.2023**;

b) As **disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT's) contrárias a normas imperativas** do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 (doze) meses posteriores à entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ou seja, a contar desde **01.05.2023**, sob pena de nulidade;

c) No que toca ao **trabalho suplementar**, as disposições de IRCTs contrárias ao novo regime de pagamento de trabalho suplementar devem ser alteradas até **01.01.2024**;

d) As alterações não se aplicam aos **contratos de trabalho a termo resolutivo**, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos **contratos de trabalho**

temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ou seja, **01.05.2023**.

2. A nova presunção de existência de contrato de trabalho para o trabalho através de plataformas é aplicável a vínculos vigentes a 01.05.2023?

Em regra, não. De acordo com a jurisprudência, a **qualificação do contrato rege-se pela lei que está em vigor quando o contrato é celebrado pelas partes**, salvo se ocorrerem factos posteriores à entrada da nova lei dos quais resulte que a relação entre as partes se alterou substancialmente, sendo, por isso, necessário apurar se essa alteração corresponde a uma modificação da natureza do vínculo existente entre as partes. Nesse sentido, a nova presunção de laboralidade aplicável ao trabalho prestado através de plataformas (cfr. questões 11 e seguintes abaixo) apenas se aplica aos contratos celebrados após 01.05.2023, salvo se ocorrer uma alteração substancial que altere a natureza jurídica do vínculo preexistente.

B. Trabalhador independente economicamente dependente (TIED)

3. O que se entende por dependência económica?

Há dependência económica sempre que (i) uma pessoa singular preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário e dele obtenha, no mesmo ano civil, **mais de 50% do valor total** da atividade de trabalhador independente, (ii) esteja sujeita ao cumprimento da obrigação de contribuir para o regime de Segurança Social, e (iii) obtenha um rendimento anual com a prestação de serviços igual ou superior a 6 (seis) vezes o valor do Indexante de Apoios Sociais (IAS) (em 2023, € 480,43), ou seja, € 2.882,58. No âmbito do sistema de Segurança Social, o beneficiário da atividade assume a qualidade de **entidade contratante**.

Fica em aberto a questão de saber o que sucede se o TIED tiver obrigação de contribuir para o regime de Segurança Social, mas por atividade distinta ou autónoma da exercida no âmbito da prestação de

serviços com o beneficiário da atividade, em função da qual não está abrangido pelo regime de Segurança Social.

4. Qual é a relevância do TIED na organização laboral?

A ATD impõe uma atenção particular ao empresário no momento de decidir (i) se externaliza certa atividade com recurso a pessoas coletivas ou singulares, (ii) se contrata um trabalhador ou (iii) se recorre a prestadores de serviços para realizar uma nova atividade.

O conceito de TIED não é novo, mas a ATD **alarga a sua aplicação a outras pessoas**, assim como o **regime laboral potencialmente aplicável**.

Por um lado, como vimos acima (cfr. questão 3 acima), o **conceito de dependência económica** passou a contar com uma definição quantitativa, a qual é, por natureza, mais fácil de aplicar ao caso concreto.

Por outro lado, para além da aplicação das **normas legais** respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, estabelece-se a aplicabilidade de IRCT's negociais em vigor no âmbito do mesmo sector de atividade, profissional e geográfico. Preveem-se ainda, por exemplo, os direitos à representação e à contratação coletiva.

Um alargamento excessivo do Direito do trabalho – vocacionado para o trabalho subordinado, não para o trabalho independente e autónomo – pode suscitar problemas concorrenciais, nomeadamente, de concertação local, regional ou sectorial de preços (por exemplo, fixação de salários), mas também de conformidade constitucional, designadamente por impor a aplicação de regras laborais a quem, licita, livre e legitimamente, optou por assumir o risco da própria atividade, ou um modelo de negócio.

5. O regime do TIED depende de algum comportamento do prestador?

Sim. A aplicação do regime de TIED depende de **declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade**, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento dos requisitos referidos na questão 3 acima.

6. O TIED pode prestar a atividade através de terceiros?

Sim, no âmbito de situações de parentalidade. Com efeito, **o TIED 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 das correspondentes licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho.

Esta regra permite identificar, de forma clara, que um TIED não é um trabalhador subordinado, porquanto este não se pode fazer substituir na prestação da atividade. No entanto, algumas prestações de serviço podem **atender a qualidades ou qualificações específicas do prestador da atividade, bem como à obrigação de assegurar a confidencialidade e sigilo**. Ficam, por isso, em aberto as seguintes questões: 1) a nova regra legal tem natureza imperativa absoluta e impede as partes de alcançar uma solução distinta? (por exemplo, regime de pluralidade de prestadores ou de alternatividade de sujeitos) 2) podem as partes convencionar cláusulas penais ou o beneficiário da atividade exigir a subscrição de um seguro de responsabilidade civil para a eventualidade de danos provocados pelo substituto do prestador de serviço?

7. O que sucede se o TIED prestar a atividade a duas ou mais empresas de um grupo de empresas?

Sempre que o TIED desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma **relação societária** de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham **estruturas organizativas comuns**, **entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário**.

Por outras palavras, aparentemente, ainda que em relação a cada uma das empresas não seja atingido o patamar de 50% acima referido (cfr. questão 3 acima), se no cômputo das empresas do grupo se atingir esse limiar, passam a aplicar-se as normas legais acima referidas (cfr. questão 4 acima).

Importa, por isso, fazer uma análise conjunta e articulada dos prestadores de serviço no âmbito dos grupos de empresas.

8. Os IRCTs negociais passam a ser aplicáveis aos TIEDs?

Sim. Para além da aplicação das normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, os trabalhadores independentes economicamente dependentes **passam a estar abrangidos por IRCTs negociais**.

Fica em aberto a questão de saber se esta extensão do âmbito de aplicação depende da previsão específica de disposições destinadas aos TIEDs em IRCTs negociais atualmente em vigor.

Permanece em aberto, ainda, saber se os IRCT negociais podem, em diante, categorizar ou sectorizar disposições, próprias, aplicáveis aos TIEDs.

9. Quais são os direitos laborais dos TIED?

As pessoas em situação de dependência económica têm direito:

a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
b) À negociação de IRCTs negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
c) À aplicação dos IRCTs já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos.

10. Estes direitos entram em vigor no dia 01.05.2023?

Nem todos. O direito à representação coletiva dos TIED é definido em **legislação específica** que assegure:

a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical;

b) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para TIEDs devem respeitar nomeadamente (i) o princípio do tratamento mais favorável, (ii) a forma escrita, (iii) os limites do conteúdo de IRCT, (iv) igualdade e não discriminação, (v) a publicidade;

c) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para TIEDs requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do sector;

d) Que a aplicação de IRCTs já existentes, aos TIEDs que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o direito de escolha de convenção dos trabalhadores subordinados.

Em conformidade com os limites do conteúdo de IRCT, o novo modelo de IRCT não pode:

a) Contrariar norma legal imperativa;

b) Regulamentar atividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;

c) Conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

Por seu lado, o IRCT pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

Este deverá ser o conteúdo mínimo da legislação específica, porque caberá regular, ainda, o processo negocial e a relação com as normas civis, laborais e concorrências.

C. Presunções de laboralidade

11. Passam a existir duas presunções de laboralidade?

Sim. Para além da **presunção aplicável à generalidade dos casos**, foi criada uma **presunção especial** para a atividade prestada no âmbito de **plataforma digital**.

12. Quais são os requisitos de aplicação da presunção especial?

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas – isto é, pelo menos, duas – das seguintes características:

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 atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital 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, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades 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.

13. O que se entende por plataforma digital?

Entende-se por plataforma digital a **pessoa coletiva** que presta ou disponibiliza **serviços à distância, através de meios eletrónicos**, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática (por exemplo, "*apps*" e "*softwares*"), 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.

14. É relevante designação dada pelas partes ao contrato?

Não. **A designação, só por si, dada pelas partes ao contrato não afasta a aplicação da presunção especial de laboralidade** no âmbito de plataforma digital.

Contudo, salvo melhor opinião a designação dada pelas partes ao contrato, em conjunto, com outras disposições contratuais e com o modo de prestação da atividade podem contribuir para a interpretação e aplicação da referida presunção.

15. Como pode ser afastada a presunção?

A presunção pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a **plataforma digital** fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com **efetiva autonomia**, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

Por outro lado, a **plataforma digital** pode invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como **intermediário da plataforma digital** para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

16. O que sucede no caso de a plataforma alegar que a atividade é prestada a um intermediário ou o prestador de atividade alegar que é trabalhador subordinado do intermediário?

A **presunção especial no âmbito de plataforma digital** é aplicável à determinação do empregador, cabendo ao tribunal determiná-lo.

Fica em aberto a questão de saber o que sucede se, porventura, se apurar no caso concreto que o vínculo laboral se estabeleceu com mais do que um empregador, sendo que podem estar localizados em diferentes países.

17. A presunção especial é aplicável ao transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE)?

Sim. A presunção especial aplica-se às atividades de **plataformas digitais**, designadamente as que estão reguladas por **legislação específica** relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

18. A plataforma digital pode estabelecer regras diferentes de acesso para prestadores de serviços diretos e para intermediários?

Não. A plataforma digital **não pode** estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os **prestadores de atividade** que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como **intermediários da plataforma digital** para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

Aparentemente, podem ser estabelecidas condições iguais ou menos favoráveis para os intermediários, atendendo por exemplo a diferentes graus de distribuição de riscos. Por outro lado, fica em aberto a possibilidade de harmonizar as condições de acesso, independentemente de se tratar de relação direta ou indireta com a plataforma digital.

19. A plataforma digital e o intermediário são solidariamente responsáveis por créditos laborais?

Sim. A **plataforma digital** e a pessoa singular ou coletiva que atue como **intermediário da plataforma digital** para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos **gerentes, administradores ou diretores**, assim como as **sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo**, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

20. Qual é o regime laboral aplicável no caso de aplicação da presunção especial?

Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, **aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada**, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

Não se trata, por isso, de uma aplicação integral do regime laboral. Nesse sentido, fica em aberto a determinação, caso a caso, das normas concretas aplicáveis. Os desafios são, por isso, assinaláveis.

21. Em que casos a plataforma digital e o intermediário podem ficar sujeitos a contraordenação?

Constitui contraordenação **muito grave** imputável ao **empregador**, seja ele a **plataforma digital** ou pessoa singular ou coletiva que atue como **intermediário da plataforma digital** para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que **possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado**.

22. Foi alargada a penalização em caso de reincidência no âmbito das duas presunções de laboralidade?

Sim. Em caso de **reincidência** são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) **Privação** do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos; e

b) **Privação** do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

23. Está prevista alguma ação de fiscalização pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)?

Sim, prevê-se que, no âmbito das alterações e aditamentos ao Código do Trabalho, relativas ao trabalho através de plataforma digital, a ACT desenvolve, no primeiro ano de vigência da presente lei (ou seja, **até 01.05.2024**), uma **campanha extraordinária e específica de fiscalização deste sector**, sobre a qual é elaborado um **relatório** a ser entregue à Assembleia da República.

Embora não se preveja expressamente, destas ações de fiscalização podem resultar **processos de contraordenação**, para além do relatório acima referido.

Esta campanha, embora voltada para o tema da fiscalização e cumprimento das normas laborais dos contratos (se a presunção é, ou não, bem aplicada), poderá ter reflexos inspetivos noutras áreas laborais (por exemplo, registo de tempos de trabalho e trabalho suplementar, mapas de férias, entre outros).

Trata-se de uma área nova e que suscita muitas questões, nomeadamente tendo em conta a nova presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital (cfr. questões 12 e seguintes acima).

D. Algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas

24. O que mudou no acesso ao emprego?

O trabalhador ou candidato a emprego tem **direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho**, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Esclarece-se que estas regras são aplicáveis também no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial. Esta disposição revela-se coerente e concordante com a proibição do algoritmo "cego" ou "insensível" e com a oposição a decisões automatizadas do RGPD.

25. O que mudou no acesso ao emprego?

No que respeita ao acesso a emprego, o trabalhador é protegido, nos termos gerais, em caso de prática de ato discriminatório tomado por decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, sendo-lhe conferido o direito a indemnização.

A propósito da prestação de informações por parte do empregador à comissão de trabalhadores, esta passa a ter, também, **direito a saber quais são os parâmetros ou regras 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.

Por outro lado, o empregador deve prestar a cada trabalhador admitido **informações relativamente aos parâmetros, 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.

Esta última alteração poderá ser relevante, nomeadamente, quando os trabalhos que requeiram o contacto com "apps" (aplicações), *softwares*, entre outros sistemas informáticos (por exemplo, plataformas e bases de dados). Este aspeto será particularmente relevante, ainda, quanto a outras obrigações que já estavam em vigor, designadamente quanto ao registo do tempo de trabalho e do trabalho suplementar através de apps, softwares ou plataformas. Importa apreciar estas novas obrigações junto das anteriores e adaptar a estrutura ou organização quanto às (mais) novas tecnologias.

A utilização das tecnologias, designadamente algoritmos ou sistemas de inteligência artificial, deve observar as exigências de igualdade e não discriminação. Trata-se de uma matéria que merece especial atenção, porque a "culpa" do algoritmo pode ser, em última análise, imputável ao empregador.

26. Qual é o espaço para a contratação coletiva?

As normas legais reguladoras de contrato de trabalho relativas ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, **só** podem ser afastadas por IRCT que, sem oposição daquelas normas, disponha **em sentido mais favorável aos trabalhadores**.

27. A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre a utilização de algoritmos ou de outros sistemas de inteligência artificial?

Sim. A **comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre 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 condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

Permanece por saber, contudo, em que medida será possível classificar informação como confidencial e, com isso, impedir o acesso a determinadas informações sensíveis (por exemplo, segredos de negócio, algoritmos, fórmulas e códigos).

28. O delegado sindical tem direito a informação sobre a utilização de algoritmos ou de outros sistemas de inteligência artificial?

Sim. O delegado sindical tem **direito a informação e consulta sobre 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 condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

E. Parentalidade e conciliação

29. É possível cumular dias de licença parental inicial com trabalho a tempo parcial?

Sim. Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração superior de 120 dias, após o gozo de 120 dias consecutivos, os progenitores **podem cumular**, em cada dia, os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial.

Para esse efeito, (i) os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença, (ii) o período da licença pode ser gozado por ambos

os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial e (iii) 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 violação do regime previsto na questão anterior constitui contraordenação muito grave punível com coima e, eventualmente, sanções acessórias (por exemplo, publicidade).

30. Foi alterado o período de gozo obrigatório da licença parental exclusiva da mãe?

Não. Anteriormente previa-se o gozo de **6 (seis) semanas de licença** a seguir ao parto. Agora, estabelece-se um período de **42 (quarenta e dois) dias consecutivos**. Admitimos que esta alteração esteja relacionada com a necessária aproximação entre a matéria laboral e o regime de segurança social que atribui o respetivo subsídio.

31. Foi alterado o período de gozo obrigatório da licença parental exclusiva do pai?

Não. Anteriormente previa-se o gozo de **20 (vinte) dias úteis**, seguidos ou interpolados, nas 6 (seis) semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 (cinco) dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Agora, o período da licença parental exclusiva do pai é de **28 (vinte e oito) dias**, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 (sete) dias, nos 42 (quarenta e dois) dias seguintes ao nascimento da criança, 7 (sete) dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Por outro lado, o pai tinha anteriormente direito a **5 (cinco) dias úteis** de licença adicionais, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Com a nova redação, passou a prever-se **7 (sete) dias** de licença (úteis ou não).

Por outras palavras, o período de gozo era contado anteriormente em dias úteis, mas com a nova redação passou a ser contado em dias consecutivos. Admitimos que esta alteração esteja, também,

relacionada com a necessária aproximação entre a matéria laboral e o regime de segurança social que atribui o respetivo subsídio.

32. A licença parental exclusiva do pai suspende-se em caso de internamento hospitalar da criança?

Sim, no caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a **licença suspende-se**, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

33. O candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai?

Sim, no caso de adoção de **menor de 15 (quinze) anos de idade**. No caso de adoções múltiplas, período da licença é, também, acrescido de 2 (dois) dias por cada adoção além da primeira. A licença parental inicial era – e continua a ser – aplicável à adoção.

34. Em caso de adoções múltiplas, o período de licença é alargado?

Sim. No caso da licença parental inicial, **acrescem 30 (trinta) dias** por cada adoção além da primeira. No caso da licença parental exclusiva do pai, acrescem 2 (dois) dias por cada adoção além da primeira.

35. O período de licença parental exclusiva do pai aplicável ao candidato a adotante pode ser alargado no período de transição e acompanhamento?

Sim. O candidato a adotante pode gozar **até 30 (trinta) dias de licença parental inicial** no período de transição e acompanhamento. Para esse efeito, deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

36. A licença por adoção é aplicável às famílias de acolhimento?

Sim. O regime da licença por adoção é **aplicável às famílias de acolhimento com as necessárias adaptações**. Cabe, por isso, analisar cada caso concreto para determinar as alterações necessárias. Talvez se justificassem esclarecimentos adicionais, de forma a reduzir o grau de incerteza na aplicação do regime.

37. O que sucede se o empregador não observar o regime da licença por adoção?

A violação do regime previsto nas questões anteriores constitui contraordenação muito grave punível com coima e, eventualmente, sanções acessórias (por exemplo, publicidade).

38. Existe dispensa de prestação de trabalho no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar?

Sim. Anteriormente, para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores tinham direito a 3 (três) dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio. Com a nova redação, 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**.

Manteve-se o dever de apresentação da respetiva justificação ao empregador, sem prejuízo do dever de comunicar essa ausência com antecedência.

39. Esta dispensa implica perda de direitos?

A dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho. Contudo, implicam perda de retribuição.

40. A licença parental inicial foi alargada?

Sim, designadamente ao adotante, 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.

41. Foi criada uma modalidade de licença parental complementar?

Sim. Para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 (seis) anos, o pai e a mãe passam a ter **direito à licença parental complementar**, na modalidade de **trabalho a tempo parcial** durante 3 (três) 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.

Esta modalidade acresce às restantes modalidades, a saber: (i) licença parental alargada por 3 (três) meses, (ii) trabalho a tempo parcial durante 12 (doze) meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, (iii) 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 (iv) ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em IRCT.

42. O empregador pode adiar o gozo da licença parental complementar?

Sim, mas o adiamento **deve observar alguns requisitos**: o empregador pode adiar o gozo da licença de um deles até ao termo do período de gozo da licença do outro progenitor, desde que (i) ambos pretendam gozar simultaneamente a licença e (ii) estejam ao serviço do mesmo empregador.

43. Foi criada uma justificação de falta por luto gestacional?

Sim. Para além da licença por interrupção da gravidez (entre 14 e 30 dias), foi criada a falta justificada por luto gestacional, a qual se aplica, salvo melhor opinião, quando não é aplicável a referida licença por interrupção da gravidez e permite à trabalhadora faltar ao trabalho até 3 (três) dias consecutivos). Aparentemente, terá um **alcance residual**, visto que visa cobrir situações (que, por qualquer motivo, possam ser) excluídas do âmbito de aplicação da licença por interrupção da gravidez.

44. Esta justificação de falta é aplicável ao pai?

Sim, desde que se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou da falta por luto gestacional. Nesse sentido, a **falta justificada por luto gestacional pode ter, em abstrato, um alcance mais alargado para o pai**, visto que é aplicável na situação de gozo da licença por interrupção da gravidez pela mãe e não apenas nos casos residuais de falta justificada da trabalhadora por luto gestacional.

45. Esta justificação de falta carece de prova?

Sim. Na licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora **informa** o empregador e apresenta, logo que possível, **atestado médico** com indicação do período da licença. Por seu lado, a falta justificada por luto gestacional impõe o seguinte procedimento: a trabalhadora e o trabalhador **informam** os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, **prova do facto invocado**, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Pode colocar-se a questão de saber como se fará a prova da paternidade ou o reconhecimento nestas situações de luto gestacional. Por outro lado, aparentemente, o pai terá de fazer prova do gozo da licença por interrupção da gravidez (e não apenas da interrupção da gravidez) ou da falta justificada por luto gestacional.

Fica em aberto a questão de saber o que sucede no caso de o pai ser trabalhador, mas a mãe ser, por exemplo, prestadora de serviços ou encontrar-se em situação de desemprego.

46. Esta falta justificada implica perda de direitos?

A falta por luto gestacional não determina perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, incluindo em matéria retributiva.

F. Trabalhador cuidador

47. O que se entende por trabalhador cuidador?

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido **reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal**, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

Pode ser considerado cuidador informal não principal o cônjuge ou unido de facto, parente ou afim até ao 4.º grau da linha reta ou da linha colateral da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados que presta à pessoa cuidada.

O estatuto do cuidador informal foi aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, e concretizado através do Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro.

48. O quais são os direitos do trabalhador cuidador?

O trabalhador cuidador tem direito a:

a) Licença anual de 5 (cinco) dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo;
b) Faltas justificadas para assistência inadiável e imprescindível, até 15 (quinze) dias por ano;

c) Trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 (quatro) anos;

d) Trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência;

e) Obter parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) à decisão de despedimento, sob pena de se presumir como despedimento sem justa causa;

f) Comunicação da denúncia de contrato de trabalho pelo empregador à CITE;

g) Comunicação da não renovação de contrato de trabalho a termo deve ser comunicada pelo empregador à CITE;

h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

49. Os direitos emergentes do estatuto de trabalhador cuidador são cumuláveis com os direitos de parentalidade sobre a pessoa cuidada?

Não. O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada **não pode cumular** esses direitos com os previstos para o estatuto de trabalhador cuidador.

Embora carecido de esclarecimento expresso, nada parece obstar à escolha do trabalhador quando reúna as condições para pedir: (i) ora o estatuto de cuidador, (ii) ora o estatuto geral de parentalidade.

50. Qual é o procedimento que deve ser observado para obter a licença anual?

O trabalhador cuidador deve **informar** o empregador, por escrito, com 10 (dez) dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença.

Esta comunicação deve ser acompanhada de **declaração** do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidado, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

No termo da licença, o trabalhador cuidador tem **direito a retomar** a atividade contratada.

51. Durante o gozo da licença anual, o trabalhador pode exercer outra atividade?

Sim, desde que seja **compatível**. Assim, não pode exercer atividade incompatível com a finalidade da licença anual, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

52. Esta licença implica perda de direitos?

O gozo da licença anual **não** determina perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, salvo quanto à retribuição.

53. Esta licença pode ser suspensa?

A licença anual do cuidador informal **suspende-se** por doença do trabalhador, desde que (i) este informe o empregador e (ii) apresente atestado médico comprovativo. A licença anual é retomada com a cessação do impedimento por doença. Por seu lado, a licença não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

54. O cuidador informal não principal tem direito a faltas justificadas para prestar assistência inadiável e imprescindível?

Sim. O trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal **pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano** para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

55. O que pode ser exigido pelo empregador ao trabalhador para justificação da falta?

O empregador pode exigir **prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência**. Embora não esteja diretamente previsto para este caso, o trabalhador deve **comunicar** a ausência ao empregador, quando previsível, com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias ou, quando imprevisível, logo que possível.

56. Qual é o regime de trabalho a tempo parcial?

Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 (três) dias por semana.

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.

57. Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador pode exercer outra atividade?

Sim, desde que seja **compatível**. Assim, não pode exercer atividade incompatível com a finalidade da licença anual, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

58. O trabalhador cuidador pode ter um tratamento diferenciado em matéria de avaliação e de progressão na carreira?

Sim, o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial ou em regime de horário flexível pode ter um tratamento diferenciado, desde que não se traduza na sua penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira

59. Qual é o procedimento a observar pelo trabalhador cuidador?

O trabalhador cuidador que pretenda prestar a sua atividade em **regime de tempo parcial** ou de **horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito,** com a antecedência de 30 (trinta) dias relativamente ao seu início.

Esta solicitação deve ser acompanhada dos seguintes elementos:

a) Comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;
b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
c) No regime de trabalho a tempo parcial:
    i. Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;
    ii. Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;
    iii. Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

No termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador cuidador regressa ao trabalho que anteriormente exercia.

60. O empregador pode opor-se?

Sim, embora de forma restrita: o empregador pode, apenas, recusar o pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível com fundamento (i) em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou (ii) na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

61. Qual é o procedimento aplicável?

No prazo de 20 (vinte) dias, contados da receção do pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, o **empregador comunica a sua decisão, por escrito**, ao trabalhador.

Se pretender recusar o pedido, o empregador deve indicar na comunicação o fundamento da intenção de recusa. No prazo de 5 (cinco) dias, contados da receção da comunicação do empregador, o trabalhador pode apresentar, por escrito, a sua apreciação.

No prazo de 5 (cinco) dias, contados do fim do prazo para a apreciação pelo trabalhador, o **empregador envia o processo para apreciação pela CITE**, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

No prazo de 30 (trinta) dias, a **CITE notifica o empregador e o trabalhador** do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

Se o **parecer** for **favorável**, o empregador pode recusar o pedido. Se o **parecer** for **desfavorável**, o empregador só pode recusar o pedido após decis\ao judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

62. O empregador deve ter um cuidado especial na observância destes prazos?

Sim. Com efeito, **considera-se que o empregador aceita** o pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível nos seus precisos termos, nos seguintes casos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 (vinte) dias após a receção do pedido;
b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos 5 (cinco) dias subsequentes à notificação da CITE ou, na ausência desta, do fim do prazo de 30 (trinta) dias para a pronúncia da CITE;

c) Se não submeter o processo o processo à apreciação da CITE no prazo de 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador.

63. O que sucede em caso de alteração das circunstâncias?

Se ocorrer uma alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o **trabalhador deve informar o empregador**, no prazo de 5 (cinco) dias úteis e, havendo acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.

64. Qual é o procedimento que deve ser observado em caso de despedimento?

Cabe ao empregador **provar** que pediu o parecer à CITE. Para o efeito, o empregador deve remeter cópia do processo à CITE nos seguintes **momentos**:

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador: após a conclusão das diligências instrutórias;
b) Despedimento coletivo: após a conclusão da fase de informações e negociação;
c) Despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação: após a conclusão da fase de consultas.

No prazo de 30 (trinta) dias, contados da receção do processo, a **CITE deve comunicar o seu parecer ao empregador e ao trabalhador**, o qual se considera favorável ao despedimento se não for emitido naquele prazo.

Se o **parecer** for **desfavorável**, o empregador só pode efetuar o despedimento após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 (trinta) dias subsequente à notificação do parecer.

A **suspensão judicial do despedimento** só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

Se o **despedimento** for **declarado ilícito**, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador, tendo este direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização no montante de no montante de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

G. Dever de informação

65. O conteúdo do dever de informação do empregador foi alterado?

Aparentemente sim. Para além dos demais casos anteriormente previstos, passou a identificar-se o seguinte **conteúdo do dever de informação** do empregador ao trabalhador:

a) O termo estipulado, no caso de contrato de trabalho a termo certo, ou sobre a duração previsível, no caso de contrato de trabalho a termo incerto;

   Este dever de informação está em linha com o conteúdo obrigatório do contrato de trabalho a termo.

b) Os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato de trabalho;

c) O método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

d) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

e) A designação das entidades celebrantes do IRCT;

f) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), o qual se mantém, por agora, em vigor;

Desaparece, porém, a referência ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), em virtude da suspensão da obrigação de contribuições.

g) A identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;

h) A duração e as condições do período experimental, se aplicável (cfr. questões 85 e seguintes abaixo);

i) O direito individual a formação contínua;

j) No caso de trabalho intermitente:

i. A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo;

ii. A duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele;

iii. A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos;

iv. Em caso de incumprimento do empregador, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo;

v. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em IRCT ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

k) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;

l) 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.

66. O empregador pode cumprir o dever de informação através da referência às disposições da lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa?

Sim, com exceção das matérias relacionadas com o acordo das partes, a saber:

a) O termo estipulado, no caso de contrato de trabalho a termo certo, ou sobre a duração previsível, no caso de contrato de trabalho a termo incerto;

b) A designação das respetivas entidades celebrantes;

c) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

d) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

e) No caso de trabalho intermitente:

i. A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo;

ii. A duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele;

iii. A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos;

iv. Em caso de incumprimento do empregador, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo;

v. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em IRCT ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

f) 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.

Coloca-se a questão de saber se a alínea f) não poderia constar de regulamento interno de empresa.

67. A informação deve ser prestada por escrito?

Sim, podendo constar de **um ou de vários documentos** (por exemplo, circulares, regulamentos e manuais de acolhimento ou *onboarding*), assinados pelo empregador. Contudo, quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter, pelo menos, os seguintes elementos, ou seguir as regras legalmente prescritas:

a) O termo estipulado, no caso de contrato de trabalho a termo certo, ou sobre a duração previsível, no caso de contrato de trabalho a termo incerto

b) O método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

c) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

d) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

e) No caso de trabalho intermitente:

i. A indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo;

ii. A duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele;

iii. A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos;

iv. Em caso de incumprimento do empregador, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo;

v. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em IRCT ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.

68. O cumprimento do dever de informação pode ocorrer com a celebração de contrato de trabalho ou de contrato-promessa de contrato de trabalho?

Sim, desde que o contrato seja **reduzido a escrito** e seja comunicado ao trabalhador, em suporte papel ou em formato eletrónico.

A informação referida na questão 67 acima deve ser prestada até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato. As demais informações, devem ser prestadas no prazo de 1 (um) mês contado a partir do início da execução do contrato. Nada impede que as informações constem de um único documento: o contrato de trabalho.

69. O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações?

Sim, o empregador **deve conservar prova da transmissão ou receção** das informações constantes dos documentos acima referidos.

70. O que mudou no dever de informação do empregador sobre prestação de trabalho no estrangeiro?

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

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) Acesso a cuidados de saúde;

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.

71. O empregador pode cumprir o dever de informação relativo a prestação de trabalho no estrangeiro através da referência às disposições da lei, do IRCT ou do regulamento interno da empresa?

Sim, mas apenas no que diz respeito às seguintes matérias:

a) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
b) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
c) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento.

72. Qual é o prazo para informar o trabalhador sobre a atualização da informação?

Anteriormente, previa-se o dever de informar o trabalhador sobre alteração de qualquer conteúdo da informação, por escrito, no prazo de 30 dias. Com a nova redação, a atualização da informação deve ser comunicada, no máximo, **até à data em que a mesma começa a produzir efeitos**.

H. Período experimental

73. Qual é a consequência do não cumprimento do dever de comunicação relativo à duração e às condições do período experimental até ao sétimo dia de execução do contrato de trabalho?

Neste caso, presume-se que as partes **estabeleceram a exclusão do período experimental**. Contudo, trata-se de uma **presunção ilidível**. Por outro lado, o legislador não alterou a regra que determina que a exclusão do período experimental depende de **acordo escrito**.

De referir que a exclusão, a existir por força da presunção, é **bilateral**, ou seja, o empregador e o trabalhador não podem promover a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental.

74. Sendo a exclusão do período experimental bilateral, o empregador não pode, em regra, denunciar o contrato de trabalho e o trabalhador fica obrigado a cumprir um prazo de aviso prévio?

A admissibilidade da **denúncia do contrato de trabalho** – ou seja, cessação do contrato de trabalho sem justa causa – **pelo empregador** tem um alcance restrito (por exemplo, no período experimental e na cessação do contrato de trabalho em regime de comissão de serviço). No primeiro caso, quando o período experimental dura mais de 60 (sessenta) dias, o empregador fica obrigado a observar um período de aviso prévio de 7 (sete) ou 30 (trinta) dias, consoante os casos. No segundo caso, ambas as partes deve observar um prazo de aviso prévio de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, consoante os casos. Com a exclusão do período experimental, reduz-se o campo de atuação do empregador, mas também do trabalhador.

Com efeito, durante o **período experimental o trabalhador pode promover a denúncia do contrato de trabalho sem cumprir qualquer prazo de aviso prévio**. Com a exclusão do período experimental, o **trabalhador fica obrigado a cumprir um prazo de aviso prévio** de 15 (quinze) ou 30 (trinta) dias, no caso de contrato de trabalho a termo, e um **prazo de aviso prévio** de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, no caso de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

75. O período experimental pode ser reduzido tendo em conta a duração de contrato anterior com o mesmo empregador?

Até agora, o período experimental era reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

Com a nova redação, o **período experimental é, também, 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.

76. Existe uma causa específica de redução ou exclusão do período experimental nos casos de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregado de longa duração?

Sim, quando a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 (noventa) dias, o período experimental de até 180 (cento e oitenta) dias, aplicável em abstrato a trabalhador à procura de primeiro emprego ou a desempregado de longa duração, é reduzido ou excluído, consoante o caso concreto. Por exemplo, se um contrato de trabalho a termo anterior tiver uma duração de, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias, o período experimental fica excluído. Se a duração do contrato anterior tiver sido de 90 (noventa) dias, o período experimental máximo do novo contrato passa de 180 para 90 dias.

Ficam em aberto as seguintes questões:

a) Esta regra é aplicável, independentemente de a atividade contratada ser diferente?

b) O que sucede se, em vez de um contrato de trabalho a termo, tiver sido celebrado um contrato de trabalho temporário?

c) Quais são as informações que devem ser prestadas pelo trabalhador antes da celebração do novo contrato de trabalho?

d) Deve ser o empregador a solicitar essas informações?

e) Quais são os comprovativos que podem ser solicitados pelo empregador?

f) O novo empregador pode contactar diretamente o anterior empregador para confirmar as informações, mesmo sem autorização ou consentimento do trabalhador?

77. O prazo de aviso prévio da denúncia por parte do empregador foi alargado?

Em regra, 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.

Quando o período experimental dura mais de 60 (sessenta) dias, o empregador deve observar um aviso prévio de 7 (sete) dias.

A novidade surge no caso de o **período experimental durar mais de 120 (cento e vinte) dias**: o aviso prévio passa de 15 (quinze) para **30 (trinta) dias**.

78. O trabalhador cuidador tem uma proteção especial em sede de período experimental?

Sim. Para além dos casos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, a denúncia de contrato de trabalho celebrado com trabalhador cuidador deve ser **comunicada pelo empregador à CITE**, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da denúncia.

79. Os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração têm, também, uma proteção especial em sede de período experimental?

Sim. O **empregador deve comunicar à ACT**, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente a trabalhadores que estejam à procura de primeiro

emprego e a desempregados de longa duração, nos 15 (quinze) dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

80. A denúncia abusiva do contrato de trabalho no período experimental passou a ser ilícita?

Não. Essa **regra já decorria de princípios gerais de Direito** e, por isso, não é uma novidade. Ainda assim, o legislador optou por estabelecer expressamente que a denúncia que constitua abuso do direito é ilícita, devendo ser apreciada "nos termos gerais".

81. Quais são as consequências da denúncia abusiva?

O legislador reserva a declaração do carácter abusivo da denúncia – e consequente ilicitude – para os tribunais, sendo aplicáveis as seguintes consequências:

a) O **despedimento será considerado ilícito** e, nesse sentido, o empregador é condenado (i) a **indemnizar** o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais e (ii) a **reintegrar** o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos de fixação de indemnização em substituição da reintegração, a pedido do trabalhador ou do empregador;

b) O trabalhador tem direito a **receber as retribuições que deixou de auferir** desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento ("salários de tramitação"), sem prejuízo das deduções legalmente previstas;

c) O trabalhador tem direito a uma **indemnização em substituição da reintegração**, a seu pedido, no montante de 15 (quinze) a 45 (quarenta e cinco) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade;

d) O trabalhador tem direito a uma **indemnização em substituição da reintegração**, a pedido do empregador, no montante de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

I. Igualdade e não discriminação

82. Foi alargada a regra de distribuição do ónus da prova.

Em regra, **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 fator de discriminação.

Esta regra de distribuição passou a ser 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.

Por isso, é alargada a todas as situações de gozo de direitos de parentalidade (em vez de uma lista exemplificativa parcial), à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e à nova figura do trabalhador cuidador.

83. O que se entende, para este efeito, por práticas discriminatórias?

Para efeitos do referido na questão anterior, consideram-se práticas discriminatórias, 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.

84. Os prémios e incentivos não podem ser discriminatórios?

Para este efeito, a lei refere, agora de um modo expresso, que a atribuição de prémios e incentivos (discriminações remuneratórias na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade) pode estar sujeita a uma regra de igualdade e não discriminação.

Não obstante, a lei não revogou as disposições gerais de exclusão da conduta discriminatória, designadamente: quando constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa, ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

J. Contrato de trabalho a termo

85. O conteúdo mínimo obrigatório do contrato de trabalho a termo foi alterado?

Sim, mas apenas aparentemente. No contrato de trabalho a termo certo deve constar a **indicação do termo estipulado e o respetivo motivo**. Por seu lado, no contrato de trabalho a termo incerto deve constar a duração previsível do contrato e o respetivo motivo. Salvo melhor opinião, esta era já prática habitual, atendendo ao dever de mencionar expressamente os factos que integram o motivo justificativo, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

86. A proibição de sucessão de contrato de trabalho a termo foi alargada?

Sim. Até agora, a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impedia nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretizasse no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, 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.

Com a nova redação, a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, passou a **impedir, também, a admissão ou afetação** de trabalhador, através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário que se concretize na **mesma atividade profissional (não apenas no mesmo posto de trabalho)**.

Por outro lado, impede também a celebração **de contrato de prestação de serviço para a mesma atividade**.

As empresas devem adotar um cuidado adicional entre a decisão de promover a caducidade de um contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário e a decisão de celebrar um novo contrato de trabalho ou de prestação de serviço.

87. O trabalhador cuidador tem uma proteção especial em sede de caducidade do contrato de trabalho a termo?

Sim. Para além dos casos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, a não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhador cuidador deve ser **comunicada pelo empregador à CITE**, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data do aviso prévio.

88. Foi criado um contrato de trabalho a termo com estudante em período de férias escolares ou interrupção letiva?

Sim. Este **novo contrato de trabalho** celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita, nem depende da condição de trabalhador-estudante.

Contudo, a celebração deste contrato deve ser comunicada à Segurança Social, mediante formulário eletrónico.

A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeito aos requisitos de admissibilidade dessas modalidades contratuais, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicado no formulário acima referido, com menção concreta dos factos que o integram.

89. Esta modalidade contratual afasta as regras especiais sobre a participação de menores em espetáculos, atividades culturais, artísticas ou publicitárias?

Não. Com efeito, mantêm-se aplicáveis as disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

90. A compensação pela caducidade de contrato de trabalho a termo foi aumentada?

Sim. No **contrato de trabalho a termo certo**, a compensação foi aumentada **de 18 (dezoito) para 24 (vinte e quatro) dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Por seu lado, no **contrato de trabalho a termo incerto**, a compensação era composta pelas seguintes parcelas: (i) 18 (dezoito) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; e (ii) 12 (doze) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes. Com a nova redação, a compensação **passou para 24 (vinte e quatro)** dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

K. Contrato de trabalho temporário

91. Qual é a consequência emergente da celebração de um contrato com empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício dessa atividade?

O contrato de utilização de trabalho temporário, 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 respetiva atividade **é nulo**, sendo que a lei considera que o **trabalho é prestado ao utilizador** (ao invés, do que antes sucedia, a empresa de trabalho temporário) em regime de **contrato de trabalho sem termo**.

92. A proibição de sucessão de contrato de trabalho temporário foi alargada?

Sim. Até agora, no caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, era proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

Com a nova redação, passou a ser, também, proibida a **sucessão na mesma atividade profissional** de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, bem como 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**.

As empresas devem adotar um cuidado adicional na gestão de contratos de trabalho a termo ou temporário, mas também de contratos de prestação de serviço.

93. Qual é a consequência da violação da regra de proibição de sucessão?

Para além de constituir contraordenação grave, considera-se **sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador**, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

94. O limite de renovações do contrato de trabalho temporário a termo certo foi reduzido?

Sim. O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser renovado **até 4 (quatro) vezes**, ao invés das 6 (seis) vezes previstas anteriormente.

95. Foi estabelecido algum limite à duração de contratos de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores?

Sim. A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, 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 (quatro) anos**.

96. Qual é a consequência da violação do limite de duração?

Converte-se em **contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária** o contrato de trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.

L. Licenciamento da atividade de trabalho temporário

97. O requisito de idoneidade previsto para a concessão da licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário foi alterado?

Sim. Com efeito, a empresa ou o respetivo sócio, gerente, diretor ou administrador, consoante aplicável, **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:

a) Por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes (i) de associação de auxílio à imigração ilegal, (ii) de angariação de mão-de-obra ilegal, (iii) de utilização da atividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal, (iv) de escravidão ou (v) de tráfico de pessoas;
b) Por sentença transitada em julgado pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos 5 (cinco) anos;
c) Na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos 2 (dois) anos.

98. O requisito de estrutura organizativa adequada previsto para a concessão da licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário foi alterado?

Sim. Com efeito, considera-se verificado o **requisito de estrutura organizativa adequada** quando a empresa reúna os seguintes requisitos:

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:

   i. 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;
   ii. Um **diretor técnico**, a tempo completo, com habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos;
   iii. **Atendimento diário presencial ao público** com, pelo menos, um trabalhador a tempo completo;
   iv. 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;

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;
   ii. **Identificação** da empresa de trabalho temporário, **horário de funcionamento e de atendimento presencial ao público**, visíveis do exterior.

99. O que se entende por percentagem mínima de trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária?

Aparentemente, deve atender-se ao **número de trabalhadores temporários nos últimos 12 (doze) meses**. Contudo, cabe aguardar pelos termos e critérios a fixar em decreto regulamentar. Temos muitas dúvidas sobre a suscetibilidade de aplicação deste requisito, as quais podem, ou não, ser resolvidas com o decreto regulamentar que ainda não foi publicado.

100. O que se entende por habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos?

O **nível superior** dos Quadros Nacional e Europeu de Qualificações abrange os níveis 5 (cinco) a 8 (oito), a saber: (i) qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior; (ii) licenciatura; (iii) mestrado; e (iv) doutoramento.

Fica, em aberto, a questão de saber se a alteração abrange apenas a licenciatura, o mestrado e o doutoramento ou também os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) ou os Cursos de Aprendizagem+. O legislador podia ter recorrido aos níveis dos Quadros Nacional e Europeu de Qualificações de forma a evitar dúvidas de interpretação.

Por seu lado, considera-se **experiência profissional adequada** para o exercício de funções de diretor técnico 2 (dois) anos de experiência na área de gestão de recursos humanos.

101. A caução para o exercício da atividade de trabalho temporário foi aumentada?

Sim. O requerente constitui, a favor do serviço público de emprego, uma **caução para o exercício da atividade de trabalho temporário**, com os seguintes valores (**meses da retribuição mínima mensal garantida**, acrescida do montante da taxa social contributiva única global incidente sobre aquele valor):

	Antes	Agora
Até **100 trabalhadores**	100	150
De **101** a **200 trabalhadores**	150	200
De **201** a **300 trabalhadores**	200	250
De **301** a **1000 trabalhadores**	250	300
De **1001** a **2000 trabalhadores**	250	400
A partir de **2001 trabalhadores**	250	500

M. Contrato de trabalho intermitente

102. A violação do dever de informação específico do contrato de trabalho intermitente gera alguma consequência particular?

Sim. As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.

Por seu lado, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início de cada período de trabalho não pode ser inferior a 30 (trinta) dias, quando o trabalhador exerça outra atividade durante o período de inatividade na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos.

Ora, em caso de incumprimento do empregador, o **trabalhador não é obrigado a prestar trabalho, nem pode ser prejudicado por esse motivo**. A contraordenação grave mantém-se.

Cfr. questões 65 a 67 acima.

N. Teletrabalho

103. Foi alargado o direito ao teletrabalho?

Sim. O **trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação**, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

104. Como é determinado o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais?

O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais **deve ser estabelecido por acordo**, nomeadamente no contrato de trabalho ou respetivo aditamento.

Na **ausência de acordo das partes sobre um valor fixo**, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial. Esta solução residual pode ser de difícil aplicação prática.

105. O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais fica isento de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e de contribuições e quotizações para a Segurança Social?

A alteração introduzida pela ATD aponta a **isenção** do valor da compensação da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais em sede de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e de contribuições e quotizações para a Segurança Social. Contudo, cabe aguardar pela publicação de **portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social**, a qual definirá o alcance de isenção.

O. Restrições ao "outsourcing"

106. O "outsourcing" foi proibido?

A "terceirização de serviços", "externalização de serviços" ou "outsourcing" **foi restringida**. Por exemplo, 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 (doze) meses anteriores** por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, sob pena da prática de uma contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

Ficam em aberto, a título de meros exemplos, as seguintes questões:

a) O prazo de 12 (doze) meses começa a correr na data da cessação do contrato ou no momento da comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho?
b) O que ocorre se a aquisição de serviços externos ocorrer antes do despedimento ou no dia anterior à comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho?
c) E se a aquisição de serviços externos tiver ocorrido há mais de 3 meses?
d) Será de admitir um procedimento de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho fundado na racionalidade económica da externalização dos serviços a uma empresa especializada, quando essa externalização está proibida?
e) As novas regras determinam a nulidade do contrato de prestação de serviço subjacente à externalização?
f) O que se entende por aquisição de serviços externos a entidade terceira? Não será redundante?
g) A satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador deve ser total ou meramente parcial? Sendo parcial, cabe apreciá-la qualitativamente ou quantitativamente?

h) Se o prestador de serviços prestar atividades anteriormente desempenhadas pelo trabalhador despedido associados a outros serviços essenciais ou complementares, dá-se uma nulidade parcial ou uma redução?

i) Como se articula esta proibição com o regime da transmissão de unidade económica?

107. Esta proibição determina a ilicitude do despedimento?

Considerando que (i) estas regras surgem na secção relativa às "disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho" e sistematicamente entre a proibição dos despedimentos sem justa causa e a imperatividade do regime da cessação do contrato de trabalho, (ii) estas regras não constam da secção relativa à "ilicitude do despedimento", (iii) a proibição vem acompanhada de uma sanção contraordenacional e (iv) a proibição não diz respeito ao despedimento, mas ao recurso à terceirização, poderá ser defensável que, à partida, a proibição não determina a ilicitude do despedimento. Contudo, **os empregadores devem ter cuidados adicionais nos processos de "externalização de serviços" ou "outsourcing"**.

108. Em caso de "outsourcing" que não constitua uma transmissão de unidade económica, o prestador do serviço fica abrangido pelo IRCT que vincula o beneficiário da atividade?

Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o IRCT que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se, entretanto, outro IRCT negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

Por seu lado, em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, **o IRCT que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável**.

Para este efeito, entende-se por **prestador do serviço** a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.

109. A aplicação do IRCT é imediata e ilimitada?

O IRCT apenas se aplica após **60 (sessenta) dias** de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em IRCT que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

Ao contrário do que sucede com a transmissão de unidade económica, não está prevista qualquer limitação temporal para a aplicação de IRCT.

Fica em aberto, nomeadamente, a questão de saber o que ocorre se os serviços forem prestados por pessoa singular ou coletiva residente noutro Estado-membro, ao abrigo da liberdade de prestação de serviços.

110. O contrato de prestação de serviços de "outsourcing" deve ter alguma previsão especial?

Sim. O contrato de prestação de serviços deve determinar qual a **entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT** que vincula o beneficiário da atividade.

P. Local de trabalho

111. Qual é a consequência da violação do procedimento em caso de transferência do local de trabalho?

Sem prejuízo de outras consequências, a violação do procedimento em caso de transferência constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e leve, no caso de transferência temporária.

Q. Tempo de trabalho

112. Foi alargada a exclusão dos regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal?

Sim, designadamente (i) ao trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância e (ii) ao trabalhador com filho entre os 3 (três) e os 6 (seis) anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

113. O que mudou nas faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente o afim?

Até agora, o trabalhador podia faltar justificadamente: (i) até 20 (vinte) dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, adotados, enteados, genros e noras); e (ii) até 5 (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 (pais e sogros). Este segundo caso era aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Com a alteração, o trabalhador pode faltar justificadamente: (i) até **20 (vinte) dias consecutivos**, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; e (ii) **até 5 (cinco) dias consecutivos**, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não previstos no caso anterior (genros e noras).

114. A justificação de falta por doença por períodos até 3 (três) dias pode ser feita pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas?

Sim. A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas **é emitida, mediante autodeclaração de doença do trabalhador, sob compromisso de honra**.

Esta declaração apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os 3 (três) dias consecutivos, até ao limite de 2 (duas) vezes por ano.

O trabalhador deve entregar ao empregador o código de acesso à declaração que recebeu através de SMS ou de e-mail.

115. Estas faltas justificadas são remuneradas?

Em regra, **não são remuneradas** pelo empregador, nem dão lugar ao pagamento de subsídio de doença. Todavia, algumas convenções coletivas de trabalho preveem o pagamento das ausências até 3 (três) dias por doença.

116. O que sucede se a situação de doença se prolongar por mais de 3 (três) dias?

O trabalhador deve obter junto o **certificado de incapacidade temporária**, ou seja, o documento emitido pelo médico que certifica a doença ou incapacidade para o trabalho durante determinado período.

117. O empregador pode opor-se à substituição da perda de retribuição por motivo de falta?

Não. A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída: (i) por renúncia a dias de férias em igual número, na parte que exceda 20 (vinte) dias úteis, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador ou (ii) por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites de até 4 (quatro) horas por dia, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder 60 (sessenta) horas, quando o IRCT o permita.

Com a alteração, determina-se que o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador, sob pena de praticar uma contraordenação grave.

118. O que mudou no pagamento do trabalho suplementar?

O trabalho suplementar **até 100 horas anuais** é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: (i) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; e (ii) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Na parte que **exceda as 100 horas anuais**, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: (i) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; e (ii) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

R. Fundos de Compensação

119. Foi revogado o dever de comunicação à ACT de adesão ao fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente?

Sim, foi expressamente revogado o dever de o empregador comunicar à ACT a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

Repare-se, todavia, que o dever de informação sobre os fundos não desapareceu do elenco de informações a serem prestados aos trabalhadores. Ainda que as obrigações de comunicação, admissão e pagamento se encontre suspensa, o dever de informar permanece parcialmente.

120. As obrigações relativas ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) ficam suspensas?

Sim. Durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade (2023-2026), no caso do FGCT, e até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, no caso do FCT, as obrigações relativas ao FGCT e FCT ficam suspensas, nomeadamente, no que diz respeito às comunicações de admissão e ao pagamento das contribuições.

À partida, o FCT será convertido num fundo fechado para todos os trabalhadores que existam na empresa, deixando de existir as contas individuais por trabalhador. Nessa eventualidade, o FCT pode passar a ter, por exemplo, as seguintes finalidades:

a) Financiar a qualificação e a formação certificada dos trabalhadores;
b) Apoiar os custos e investimentos com habitação dos trabalhadores; e/ou
c) Pagar até 50% da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo FCT.

S. Cessação do contrato de trabalho

121. A compensação por despedimento coletivo foi aumentada?

Sim. Em caso de despedimento coletivo, a compensação foi aumentada **de 12 (doze) para 14 (catorze) dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.

Cfr., também, questão 90 acima.

122. A que situações se aplica este aumento da compensação por despedimento coletivo?

O aumento desta compensação **é aplicável** (i) despedimento por extinção de posto de trabalho, (ii) ao despedimento por inadaptação, (iii) à cessação do contrato de trabalho em comissão de serviço, (iv) à resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério, (v) caducidade por morte do empregador ou por extinção de pessoa coletiva ou encerramento de empresa, (v) cessação do contrato por iniciativa do administrador de insolvência.

123. Foram proibidas as renúncias abdicativas a créditos laborais?

Sim. Com efeito, o crédito do trabalhador 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**.

À partida, o crédito do empregador é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa extrajudicial. Contudo, a alteração legislativa tornou muito pouco provável que o empregador declare que nada mais tem, a haver ou a reclamar, do trabalhador, sem que este também exonere o empregador.

Trata-se de uma solução que exige um cuidado acrescido aquando da cessação do contrato de trabalho e pode promover, inclusivamente, o recurso a tribunal apenas para obter a respetiva homologação da referida remissão abdicativa.

124. Qual é a relação entre essa proibição e o estabelecimento de uma compensação pecuniária de natureza global no acordo de revogação do contrato de trabalho?

Será um tema controverso e que carece de **particular cuidado na redação do acordo**. Em última análise, carecerá sempre de prova do contrário. Cabe apurar se há uma remissão abdicativa ou o pagamento de todos os créditos laborais através de uma compensação pecuniária de natureza global.

125. Um trabalhador vítima de violência doméstica está dispensado de cumprir o prazo de aviso prévio na denúncia do contrato de trabalho?

Sim. O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica **fica dispensado do cumprimento do aviso prévio**. Neste caso, o trabalhador não é obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Apresentada a denúncia da prática do crime de violência doméstica, não existindo fortes indícios de que a mesma é infundada, as autoridades judiciárias ou os órgãos de polícia criminal competentes atribuem à vítima, para todos os efeitos legais, o estatuto de vítima. Nesse ato é entregue à vítima documento comprovativo do referido estatuto, que compreende os seus direitos e deveres, além da cópia do respetivo auto de notícia, ou da apresentação de queixa.

T. Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

126. As cláusulas de exclusividade foram proibidas?

Não. Contudo, o empregador **não pode obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional**, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional. Por outro lado, não pode tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

127. O dever de lealdade ao empregador é afetado?

Não. A restrição às cláusulas de exclusividade **não isenta** o trabalhador do dever de lealdade ao empregador, nem do dever de observar regras especiais em matéria de impedimentos e incompatibilidades.

128. Um trabalhador vítima de violência doméstica pode desvincular-se de um pacto de permanência sem obrigação de observar o prazo de aviso prévio ou de pagar indemnização?

Aparentemente sim. Com efeito, quando lhe seja atribuído esse estatuto, o trabalhador não é obrigado a observar qualquer prazo de aviso prévio, nem a pagar indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Ora, esta solução deverá ser apreciada no caso concreto, designadamente tendo em conta **critérios de proporcionalidade**.

U. Atividade sindical

129. Existem regras especiais para a convocação e a realização de reunião de trabalhadores com recurso a tecnologias de informação e comunicação?

Em regra, a comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho: (i) fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar; ou (ii) durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Para esse efeito, a comissão de trabalhadores deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Após receber a comunicação sobre a marcação da reunião e, sendo caso disso, a proposta da comissão de trabalhadores, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar (i) o normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar ou (ii) o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Ora, a ATD determinou que estas regras são aplicáveis à convocação e à realização de reuniões com **recurso a tecnologias de informação e comunicação**.

130. Pode existir atividade sindical em empresa onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais?

Sim. Os trabalhadores e os sindicatos **têm direito a desenvolver atividade sindical** na empresa, nomeadamente através de (i) reunião de trabalhadores no local de trabalho, (ii) de direito a instalações e (iii) de afixação e distribuição de informação sindical, com as necessárias adaptações.

131. O empregador pode opor-se ao desenvolvimento de atividade sindical em empresa onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais?

Não. O empregador que impeça injustificadamente o exercício dos direitos acimas referidos incorre na prática de uma **contraordenação muito grave** punível com coima e, eventualmente, sanções acessórias (por exemplo, publicidade).

132. A convocação de reunião de trabalhadores no local de trabalho pode ser feita pelo delegado sindical?

Sim. Nas empresas com menos de 50 (cinquenta) trabalhadores sindicalizados, a convocação de reunião de trabalhadores no local de trabalho **pode ser efetuada pelo delegado sindical**.

V. Contratação coletiva

133. Estão previstos novos incentivos à contratação coletiva?

Sim. O Estado enquadra os **incentivos à contratação coletiva** no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal.

Para este efeito, considera-se convenção recentemente celebrada ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até 3 (três) anos.

134. O direito do trabalhador de escolher a convenção coletiva de trabalho foi restringido?

Sim. A escolha da convenção coletiva de trabalho não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por **portaria de extensão de convenção coletiva** aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

135. A denúncia de convenção coletiva deve ser fundamentada?

Sim. A denúncia de convenção coletiva **deve ser acompanhada de fundamentação** quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

136. A denúncia de convenção coletiva pode ser objeto de arbitragem?

Sim. Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social **arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia**.

O requerimento de arbitragem deve ser apresentado no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da receção, pela parte destinatária da comunicação de denúncia.

137. O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia da convenção coletiva?

Sim. O requerimento de arbitragem **suspende os efeitos** da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevigência.

A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.

138. A caducidade da convenção coletiva de trabalho depende de alguma declaração expressa?

Sim. A caducidade da convenção coletiva de trabalho **produz efeitos** (i) no dia seguinte à **publicação** pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) **de aviso** sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva ou (ii) decorridos **90 (noventa) dias** da comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte sobre a cessação do processo de negociação sem acordo, devendo, neste caso, o empregador publicitar o facto em local apropriado da empresa e informar a DGERT da data dessa publicitação.

139. A arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação foi alterada?

Sim. Qualquer das partes pode **requerer imediatamente a arbitragem necessária** (i) caso a negociação não seja remetida para mediação e (ii) nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

Nesta situação, suspende-se o período de sobrevigência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária. Por outro lado, não se aplicam os seguintes requisitos:

140. Foram previstos novos casos de cessação de vigência de convenção coletiva?

Sim. Até agora, a convenção coletiva podia cessar, no todo ou em parte, (i) mediante revogação por acordo das partes e (ii) por caducidade no seguimento de denúncia ou decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.

Com a alteração legislativa, **a convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte**, (i) por decisão judicial transitada em julgado, (ii) nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência, (iii) decorrente da verificação do termo do prazo previsto para aplicação de IRCT no seguimento de transmissão de unidade económica, (iv) decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

141. Os casos de cessação da convenção coletiva devem ser comunicados à DGERT?

Sim. As **situações de caducidade devem ser comunicadas à DGERT**: (i) pelo **tribunal**, quando seja determinada por decisão judicial transitada em julgado, (ii) pelas **partes**, quando resulte de cláusula convencional expressa sobre a cessação de vigência ou do termo do prazo previsto para aplicação de IRCT no seguimento de transmissão de unidade económica e (iii) mediante **troca de informação** relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, nos termos a definir por protocolo a celebrar com o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., quando decorra de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

142. Em que circunstâncias a DGERT deve promover a publicação no BTE de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva?

A **DGERT deve promover a publicação no BTE de aviso** sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva (i) nos casos de caducidade decorrente de denúncia da convenção coletiva, (ii) após a comunicação da extinção de associação sindical ou associação de empregadores e (iii) após a comunicação da decisão judicial transitada em julgado, do termo de vigência previsto em cláusula convencional expressa, do termo do prazo previsto para aplicação de IRCT no seguimento de transmissão de unidade económica ou de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

143. O prazo de oposição à emissão de portaria de extensão foi reduzido?

Sim. Qualquer pessoa singular ou coletiva que possa ser, ainda que indiretamente, afetada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 10 (dez) dias seguintes à publicação do projeto. Anteriormente, o prazo era de 15 (quinze) dias.

X. Serviço doméstico

144. O regime do período experimental foi alterado?

Sim. Anteriormente, previa-se um período experimental de 90 (noventa) dias, salvo estipulação escrita para a sua eliminação ou redução.

Com a alteração, passa a ser aplicável o regime previsto no Código do Trabalho, no qual destacamos as particularidades acima referidas (cfr. questões 73 a 81), bem como a aparente **possibilidade** de o **período experimental poder ser de até 180 (cento e oitenta) dias, num contrato de trabalho por tempo indeterminado**, por se tratar de uma função de confiança.

145. O regime dos subsídios de Natal e de férias foi alterado?

As regras que previam que o trabalhador do serviço doméstico tinha direito a um subsídio de Natal não inferior a 50% da parcela pecuniária da retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia 22 de Dezembro de cada ano e a 100% quando perfizesse 3 (três) anos de antiguidade foram revogadas. Nesse sentido, **tornou-se clara a aplicação do regime previsto no Código do Trabalho**.

De igual modo, foi revogada a regra que estabelecia que o trabalhador do serviço doméstico tinha direito a receber, até ao início das férias, um subsídio em numerário de montante igual ao valor da remuneração correspondente ao período de férias, **sendo aplicável o regime previsto no Código do Trabalho**.

146. Os regimes do direito a férias, das faltas e dos impedimentos prolongados foram alterados?

O legislador revogou as regras especiais relativas a férias (regimes das férias não gozadas por cessação do contrato de trabalho, do gozo e marcação de férias, da violação do direito a férias, da irrenunciabilidade do direito a férias), a faltas e a impedimentos prolongados, **sendo por isso aplicável o regime previsto no Código do Trabalho**.

147. O regime da cessação do contrato de serviço doméstico foi alterado?

Sim, **nomeadamente** nas situações de **cessação por caducidade** fundada (i) em manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato ou (ii) em alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado, **o empregador deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de**:

a) 7 (sete) dias, caso o contrato tenha durado até 6 meses;
b) 15 (quinze) dias, caso o contrato tenha durado de 6 meses a 2 anos;

c) 30 (trinta) dias, caso o contrato tenha durado por período superior a 2 anos.

O regime do **abandono do trabalho** também foi revogado, **sendo por isso aplicável o regime previsto no Código do Trabalho**.

Z. O papel da ACT

148. Um inspetor do trabalho pode ter intervenção na decisão de despedimento?

No caso de um inspetor verificar a ilicitude de um despedimento por motivos formais ou discriminatórios, deve lavrar um auto e notificar o empregador para corrigir a situação. Se não houver lugar a correção, o inspetor deverá remeter no prazo de 5 dias para o MP uma participação com os factos que apurou. Por sua vez, o MP terá 20 dias para instaurar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

149. A ACT possui meios mais eficazes para controlo da licitude da celebração de contratos a termo?

A partir do dia 1 de maio, a ACT passa a poder recorrer ao procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho nas situações onde entenda que há violação dos n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.

150. As empresas que decidam recorrer de decisões administrativas da ACT podem continuar a apresentar garantia bancária para garantir os efeitos suspensivos do processo?

Com as recentes alterações legislativas, deixa de ser possível ao empregador apresentar garantia bancária para suspender os efeitos do processo. Assim, deverá fazer o depósito do valor da coima, valor este que será devolvido após absolvição.

Esta Nota Informativa não dispensa a consulta da lei, destina-se a ser distribuída a Clientes e Colegas e contém informação de carácter geral e abstrato.

A informação disponibilizada não constitui uma consulta jurídica e não deve servir de apoio a qualquer decisão sem aconselhamento profissional qualificado sobre um caso concreto.
Esta Nota Informativa não pode ser considerada como uma oferta ou um incentivo a qualquer pessoa para investir em Portugal.

O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, por qualquer meio, sem o consentimento prévio por escrito da DCM & Associados – Sociedade de Advogados, S.P., R.L..

Para mais informações: dcm@dcmlittler.com

A DCM & Associados – Sociedade de Advogados, S.P., R.L., com o NIPC 516887807, com sede na Rua Julieta Ferrão 12, 204, 1600-131 Lisboa, registada na Ordem dos Advogados sob o n.º 23/22, é membro da Littler, organização internacional de sociedades de advogados, e atua sob a designação DCM | Littler.

DCM | Littler