

AGENDA DO TRABALHO DIGNO: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO LABORAL

Após mais de dois anos de intenso debate e polémica, foi recentemente publicada, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que veio introduzir alterações, respetivamente, ao Código do Trabalho, à Lei 105/2009, de 14 de setembro, que o regulamenta, ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 junho, que estabelece as regras a quem devem obedecer os estágios profissionais extracurriculares, bem como ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Nos termos da Lei em causa, a grande maioria das alterações entra em vigor, simbolicamente, no próximo dia 1 de maio. A exceção são as disposições aplicáveis ao serviço doméstico que apenas iniciam a sua vigência a 3 de junho.

Destacamos, assim, as principais alterações da denominada “*Agenda do Trabalho Digno*”.

⇒ *Proibição de Discriminação*

No que diz respeito a esta obrigação, constitucionalmente prevista, o empregador deverá demonstrar a inexistência de práticas discriminatórias que sejam invocadas, quer em situações de acesso ao trabalho, na formação profissional ou nas condições de trabalho praticadas.

⇒ *Plataformas Digitais*

A consagração de um novo Art.º 12.º-A do Código do Trabalho constituiu uma das disposições mais problemáticas em toda a negociação.

Trata-se de uma adenda que vem definir novas regras laborais no domínio das plataformas digitais (como sejam as multinacionais Uber ou Glovo).

O diploma define, assim, seis requisitos que poderão levar à presunção de contrato de trabalho com uma dessas plataformas:

- a. Fixação da retribuição por parte da plataforma digital ou estabelecimento de limites máximos ou mínimos;
- b. Exercício do poder de direção e determinação de regras específicas;
- c. Controlo e supervisão da prestação da atividade, incluindo em tempo real, através de meios eletrónicos ou gestão algorítmica;
- d. Restrição da autonomia do prestador quanto à organização do trabalho, em particular quanto ao horário de trabalho ou de ausência;
- e. Exercício, pela plataforma, de poderes laborais sobre o prestador, em particular o poder disciplinar;
- f. Titularidade ou exploração dos instrumentos de trabalho pertencem à plataforma digital.

Sem prejuízo do suprarreferido, estabelece-se, contudo, que esta presunção poderá ser afastada caso a:

- a. plataforma digital faça prova de que o prestador trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata; ou
- b. atividade seja prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

⇒ *Tempo parcial para cuidadores informais*

Relativamente a esta matéria, são também aditadas novas disposições ao Código do Trabalho, designadamente do Art.º 101.º-A ao 101.º H.

Os cuidadores informais passarão, assim, a dispor do direito ao regime de trabalho a tempo parcial, já

anteriormente previsto no Código do Trabalho, que “*corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável*”.

Estes trabalhadores poderão usufruir do regime do trabalho parcial durante um “*período máximo de quatro anos, em regime de horário de trabalho flexível*”, não sendo obrigados a prestar trabalho suplementar.

Finalmente, ainda neste âmbito, foi criada uma licença anual, não remunerada, de cinco dias consecutivos.

⇒ ***Licença parental obrigatória do pai***

O período de licença parental obrigatória, por parte do pai, será aumentado dos atuais 20 dias úteis para 28.

Adicionalmente, e ainda que não seja uma licença de gozo exclusivo por parte do pai, este passará a ter direito a sete dias úteis de licença, ao invés dos anteriores cinco, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

De referir, ainda, uma alteração muito significativa, caso o recém-nascido seja internado durante o período após o parto, a licença obrigatória poderá ser suspensa, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

⇒ ***Licença por luto gestacional***

É aditado um novo artigo ao Código do Trabalho (38.º-A), que vem prever um prazo para luto gestacional, de até 3 dias consecutivos, mediante apresentação à entidade patronal de declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou ainda atestado médico.

⇒ *Licenças por falecimento*

Definiu-se um alargamento do período permitido para faltas pelo falecimento do cônjuge, filho ou enteado.

Assim, esta licença passa de cinco para vinte dias consecutivos.

Já no caso do falecimento de outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta, haverá um alargamento da licença para até cinco dias consecutivos.

É, ainda, aumentado, para de cinco para até vinte dias consecutivos, o período de faltas, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens.

⇒ *Contratos de trabalho temporários com limite de quatro renovações*

Este tipo de contrato, que anteriormente previa um máximo de seis renovações (Art. 182.º do CT), veio agora reduzir o seu limite para quatro renovações, com um período máximo de duração de dois anos de contrato de trabalho.

⇒ *Contrato de trabalho com estudantes em período de férias*

À semelhança do contrato de muito curta duração, foi agora criado um novo tipo de contrato de trabalho, destinado a estudantes em período de férias escolares ou em interrupção letiva.

Este contrato não está sujeito a forma escrita, só sendo necessária a comunicação à Segurança Social, mediante formulário eletrónico.

⇒ **Valor das horas extra**

O trabalho suplementar, superior a 100 horas anuais, passa a ser pago nos seguintes termos:

- a. 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b. 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

⇒ **Período experimental reduzido**

O período experimental, para jovens à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração, atualmente de 180 dias, deverá ser reduzido ou até mesmo excluído, caso a duração do anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com um empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Também, o período experimental é reduzido, consoante a duração do estágio profissional, mediante avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, caso tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Nos casos de períodos experimentais iguais ou superiores a 120 dias, o empregador passa a ser obrigado a comunicar ao trabalhador a denúncia do contrato com um aviso prévio de 30 dias.

⇒ **Contratação coletiva**

Esta *Agenda do Trabalho Digno* pretende valorizar e incentivar a contratação coletiva, enquadrando-a no âmbito das suas políticas específicas.

Assim, as empresas que o façam, serão privilegiadas “no quadro do acesso a apoios ou financiamentos

públicos”, designadamente no acesso a fundos europeus, à contratação pública e a incentivos fiscais.

⇒ ***Outsourcing***

O novo Artigo 338.º-A do Código do Trabalho proíbe, expressamente, as empresas que tenham efetuado um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses, de recorrer a serviços de *outsourcing*, para o mesmo posto ou para a mesma atividade profissional, sem que tenha decorrido, pelo menos, um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Esta regra aplica-se não só ao empregador, mas também a todas as empresas do mesmo grupo.

Fica, ainda, estabelecido que o empregador deverá comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

⇒ ***Compensação por despedimento coletivo***

Em caso de despedimento coletivo, o empregador deverá comunicar, por escrito, essa intenção, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos.

O trabalhador, por sua vez, passa a ter direito a uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

⇒ ***Compensação a pagar ao trabalhador pela cessação do contrato a termo***

Com a cessação do contrato a termo o valor da compensação passa de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho.

⇒ ***Renuncia a créditos laborais***

Uma das alterações mais controversas relaciona-se com o fim da possibilidade de os trabalhadores abdicarem de créditos que lhes são devidos pelo empregador, quando são despedidos, ou em caso de cessação do contrato.

Na nova legislação pode ler-se que “os créditos de trabalhador (...) não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial”, ou seja, mediante acordo validado pelo Tribunal.

⇒ ***Justificado de falta***

É aditado um novo meio de prova de motivo justificativo de falta, nos termos do Art.º 254.º do Código do Trabalho, o qual, vem prever a possibilidade do trabalhador solicitar a justificação de falta mediante declaração digital do Serviço Nacional de Saúde ou dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, todavia, apenas poderá ser emitido quando a situação de doença não exceda os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

⇒ ***Dispensa relativa a processos de adoção e acolhimento***

Os trabalhadores deixarão de ter um limite de dispensas laborais para dar resposta ao processo de adoção e acolhimento familiar.

Até à data, o trabalhador tinha direito a *“três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos”* no domicílio.

Com esta alteração, os candidatos a adotante terão direito a *“dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos”* sem limite. Continua, contudo, a ser necessária a apresentação de justificação ao empregador.

Adicionalmente, podem ainda *“gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento”*, bem como terão direito a licenças para assistência ao filho.

⇒ **Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal**

Com a implementação da Agenda Digna, o Código do Trabalho vem proceder à atualização das regras referentes à adaptabilidade grupal e ao banco de horas grupal para pais com filhos menores de 3 anos, com deficiência ou com impossibilidade de prestação de assistência do menor pelo outro progenitor, passando a considerar-se que tais trabalhadores se encontram dispensados da adaptabilidade grupal ou de aderir ao banco de horas grupal.

⇒ ***Contrato de estágio***

No caso dos estágios extracurriculares determina-se que um estagiário não poderá receber um valor inferior ao Salário Mínimo Nacional (SMN), fixado em 760 euros para 2023.

Atualmente, a lei estabelece que um estagiário pode auferir, como valor mínimo, o Indexante de Apoios Sociais (IAS), ou seja, 480 euros.

Os estagiários passam, também a ter um enquadramento na Segurança Social equiparado a um contrato

de trabalho por conta de outrem, sendo que a entidade promotora do estágio fica, desta forma, também obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho.

⇒ ***Criminalização do trabalho não declarado***

Foi introduzido um novo artigo no Regime Geral das Infrações Tributárias que vem prever que as entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores no prazo de 6 meses desde a sua contratação, são punidas com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

⇒ ***Teletrabalho***

No que diz respeito ao teletrabalho, a nova Lei alarga a sua possibilidade, nos seguintes termos:

a. Trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica podem fazer teletrabalho

Os trabalhadores com filhos que possuam algum tipo de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade, passam a ter direito a exercer a atividade profissional em regime de teletrabalho, sempre que seja compatível com a função que desempenham e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

b. Despesas com o teletrabalho

Refere o Artigo 168.º do Código do Trabalho que tanto o contrato individual de trabalho como o contrato coletivo de trabalho deverão fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Com a nova redação do referido Artigo, tal compensação ficará ainda sujeita a um limite que será

definido por Portaria, passando a ser considerada, para efeitos fiscais, que o custo para o empregador não constitui rendimento do trabalhador, pelo que se poderá concluir que se fixará um valor máximo isento de IRS e Segurança Social.

Na ausência de acordo entre as 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, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Tal compensação é, para efeitos fiscais, considerada um custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

O pagamento de despesas adicionais com o teletrabalho fica, assim, isento de IRS e de TSU até um montante máximo, tal como acontece já com o subsídio de alimentação.