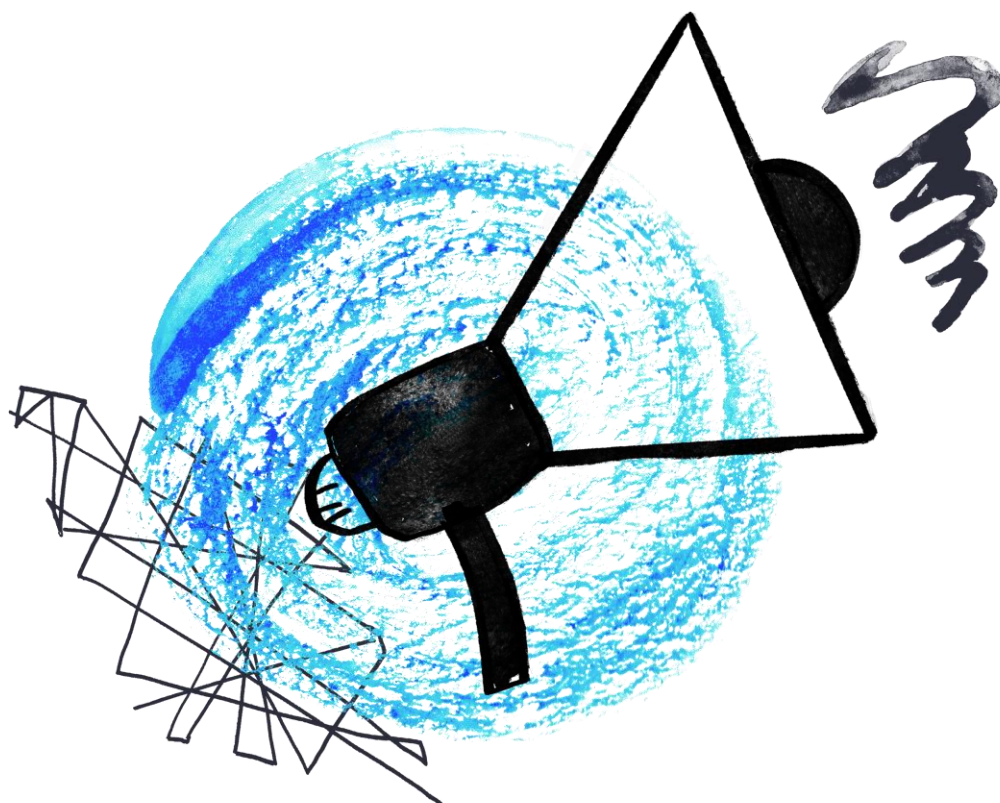


GUIA

INTERPRETATIVO E ORIENTADOR DA ACÇÃO SINDICAL PARA AS ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL



Fevereiro 2024

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Camaradas

Na sequência da publicação da Lei 13/2023 de 03/04 foram introduzidas diversas alterações ao Código do Trabalho, que implicarão alterações nos locais de trabalho. Sem resolverem aspectos considerados fundamentais ou estruturais para os direitos dos trabalhadores, as novas regras não deixarão, contudo, de implicar mudanças – essencialmente formais – nas mais diversas matérias, como o trabalho temporário, o direito a faltas por falecimento de familiar, direitos de parentalidade, despedimento colectivo, liberdade sindical ou contratação colectiva de trabalho ou terceirização de serviços.

As presentes alterações reflectem a opção do Governo e da maioria parlamentar que o apoia de não revogar as normas mais gravosas da legislação laboral, resultantes da consistente política de desregulação e flexibilização das relações laborais e de desvalorização do direito do trabalho iniciada ainda na década de 80 do século passado e culminando na aprovação do Código do Trabalho de 2003 e nas sucessivas revisões que foram feitas em 2009, 2012, 2013, 2014 e 2019, sempre no mesmo sentido.

Destas opções do Governo em matéria de princípio do tratamento mais favorável, caducidade das convenções colectivas, trabalho temporário ou período experimental, **entre outras**, demonstrando o reconhecimento dos problemas, não actuam no sentido de os remover; **por outro lado, também não se reduz o tempo de trabalho nem se acaba com a desregulação dos horários de trabalho.** Ao invés, a opção pelo uso de “remendos” e “pensos rápidos”, para contornar os efeitos nefastos que as alterações promovidas pelos sucessivos governos causaram, tem criado uma situação cada vez mais difícil do ponto de vista da interpretação e aplicação dessas normas.

Neste sentido, sem deixar de continuar a reivindicar o que é justo para os trabalhadores, nomeadamente a revogação da caducidade das convenções colectivas, a plena reintrodução do princípio do tratamento mais favorável, a proibição do recurso abusivo à precariedade **o estabelecimento das 35 horas como limite máximo da duração do trabalho semanal sem perda de retribuição e a revogação das normas que permitem a desregulação dos horários de trabalho**, a reposição dos valores relativos ao pagamento do trabalho suplementar, bem como

das compensações e indemnizações por despedimento, **muito reduzidas pelo** Governo PSD/CDS **no tempo da troica**, a CGTP-IN vem publicar este guia interpretativo, composto por 27 fichas e um levantamento de contra-ordenações introduzidas e/ou agravadas, bem como de afixações e notificações obrigatórias.

O objectivo é proporcionar aos quadros e activistas sindicais, aos representantes dos trabalhadores em geral, um conjunto de orientações para a acção. Cada ficha consistirá numa descrição temática de cada uma das alterações introduzidas, mas apostando também numa análise crítica da matéria em causa.

Nestes termos, a abordagem utilizada é a seguinte:

- Análise sobre a alteração introduzida
- Informação sobre a realidade que se visa regulamentar
- Quais os aspectos problemáticos que persistem
- O que faltou regulamentar
- O que exigir nos locais de trabalho
- Reivindicações e propostas da CGTP-IN sobre a matéria

A publicação em fichas visa permitir possíveis actualizações, a consulta pontual e temática, bem como, a introdução de fichas adicionais no futuro.

Desta forma, este guia pretende constituir-se como um contributo orientador para a exigência de aplicação dos aspectos que favoreçam os trabalhadores; um referencial de propostas para a acção reivindicativa e contratação colectiva; um guia interpretativo sobre os problemas e desafios, bem como as insuficiências, que a aplicação destas alterações pode implicar **e que exigem a organização, mobilização e luta dos trabalhadores para as superar.**

Saudações Sindicais

CGTP-IN

Índice

FICHA n.º 1 – RELAÇÃO ENTRE FONTES DE REGULAÇÃO	9
FICHA n.º 2 – TRABALHO NO ÂMBITO DE PLATAFORMAS DIGITAIS	12
FICHA n.º 3 – TRABALHO INDEPENDENTE	18
Bloco A – Situações equiparadas a contrato de trabalho.....	18
FICHA n.º 3 – TRABALHO INDEPENDENTE	23
Bloco B – Representação colectiva de trabalhadores independentes	23
FICHA n.º 4 – IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	25
Ficha n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	28
Bloco A - Licença parental inicial.....	28
FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	32
Bloco B - Licença parental exclusiva do pai.....	32
FICHA N.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	33
Bloco C – Licença por adopção e outras dispensas no âmbito de processos de adopção e acolhimento familiar	33
FICHA N.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	35
Bloco D – Licença parental complementar	35
FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	37
Bloco E - Alteração de vários artigos do CT (direitos diversos)	37
FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE	40
ANEXO – Subsídios parentais (segurança social)	40
FICHA n.º 6 – CONTRATO DE TRABALHO COM ESTUDANTE	45
FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	48
Bloco A – conceito e acesso ao estatuto de trabalhador cuidador	48
FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	51
Bloco B – Licença de Trabalhador Cuidador.....	51

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	53
Bloco C – Trabalho a tempo parcial de Trabalhador Cuidador	53
FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	55
Bloco D – Horário flexível de Trabalhador Cuidador	55
FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	57
Bloco E – Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível do trabalhador cuidador	57
FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR	60
Bloco F – Protecção do trabalhador cuidador	60
FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO	62
Bloco A – Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho	62
FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO	65
Bloco B – Meios de informação	65
FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO	67
Bloco C – Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro	67
FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO	69
Bloco D - Algoritmos e Inteligência Artificial	69
FICHA n.º 9 – PERÍODO EXPERIMENTAL	72
Bloco A – Exclusão e duração do período experimental	72
FICHA n.º 9 – PERÍODO EXPERIMENTAL	74
Bloco B – Denúncia do contrato durante o período experimental	74
FICHA n.º 10 – DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES	77
FICHA n.º 11 – MODALIDADES CONTRATUAIS	79
Bloco A – Contrato a termo resolutivo	79
FICHA n.º 11 – MODALIDADES CONTRATUAIS	81
Bloco B – Contrato de Trabalho Intermitente	81
FICHA n.º 12 – TELETRABALHO	83
FICHA n.º 13 – TRABALHO TEMPORÁRIO	86

Bloco A – Cedência ilícita de trabalhador	86
FICHA n.º 13 – TRABALHO TEMPORÁRIO	88
Bloco B - Condições de trabalho de trabalhador temporário	88
FICHA n.º 14 - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	90
Bloco A – Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal	90
FICHA n.º 14 - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	92
Bloco B – Período de laboração	92
FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS	95
Bloco A – Falta por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim	95
FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS	96
Bloco B – Falta para assistência a membro do agregado familiar	96
FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS	98
Bloco C – Prova do motivo justificativo da falta e substituição da perda de retribuição.....	98
FICHA n.º 16 – PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR	100
FICHA n.º 17 – PRESCRIÇÃO E PROVA DO CRÉDITO – REMISSÃO ABDICATIVA.....	102
FICHA n.º 18 – TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS.....	104
Bloco A – Proibição de recurso à terceirização de serviços.....	104
FICHA n.º 18 – TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS.....	106
Bloco B – Terceirização de serviços	106
FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	109
Bloco A – Caducidade de contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto	109
FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	111
Bloco B – Processo de despedimento colectivo.....	111
FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	114
Bloco C – Compensação por despedimento colectivo.....	114
FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	116
Bloco D – Denúncia com aviso prévio e denúncia sem aviso prévio.....	116
FICHA n.º 20 – ESTÁGIOS	118

FICHA n.º 21 TRABALHO NÃO DECLARADO	120
Bloco A - Criminalização	120
FICHA n.º 21 TRABALHO NÃO DECLARADO	122
Bloco B - Comunicação da admissão de trabalhadores.....	122
FICHA n.º 22 - CONTRATO DE TRABALHO DE SERVIÇO DOMÉSTICO.....	124
FICHA n.º 23 – OBRIGAÇÕES DE EMPRESAS DE AGRICULTURA E CONSTRUÇÃO.....	128
FICHA n.º 24 – LIBERDADE SINDICAL	130
BLOCO A – ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA	130
FICHA n.º 24 – LIBERDADE SINDICAL	132
BLOCO B – DIREITO DE REUNIÃO	132
FICHA n.º 24 – Liberdade Sindical	134
Bloco C – Direito de Consulta do Delegado Sindical.....	134
FICHA n.º 25 –CONTRATAÇÃO COLECTIVA	136
Bloco A – Promoção da Contratação colectiva	136
FICHA n.º 25 –CONTRATAÇÃO COLECTIVA	138
Bloco B – Escolha da convenção aplicável	138
FICHA n.º 25 –CONTRATAÇÃO COLECTIVA	140
Bloco C – Subsidiariedade entre IRCT	140
FICHA n.º 25 –CONTRATAÇÃO COLECTIVA	142
Bloco D – Sobrevigência e Caducidade	142
FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA	144
Bloco E – Arbitragem Necessária	144
FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA	148
Bloco F – Causas de Caducidade	148
Ficha n.º 26 – Reforço de poderes da ACT	150
Bloco A – Procedimento cautelar para suspensão de despedimento.....	150
FICHA N.º 26 – REFORÇO DE PODERES DA ACT	152
Bloco B – Cumprimento da legislação laboral	152

FICHA COMPLEMENTAR 1	155
AGRAVAMENTO DAS CONTRA-ORDENAÇÕES	155
FICHA COMPLEMENTAR 2	164
AFIXAÇÃO, COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO OBRIGATÓRIAS	164
FICHA COMPLEMENTAR 3	170
Direito de informação e consulta do delegado sindical	170

FICHA n.º 1 – RELAÇÃO ENTRE FONTES DE REGULAÇÃO

Alteração ao n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho

Em matéria de princípio do tratamento mais favorável procedeu-se à introdução, através de uma nova alínea o), do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho através de plataformas digitais, no rol das matérias constantes no n.º 3 do artigo 3.º do Código do Trabalho.

O que visa regular?

O objectivo é integrar o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho através de plataformas digitais, no rol de matérias que apenas podem ser reguladas na contratação colectiva, de forma mais favorável para os trabalhadores.

Importa referir também que ao nível do contrato individual de trabalho, e nas matérias que a lei permite que sejam reguladas de forma individual, este apenas pode regulá-las de forma mais favorável para os trabalhadores.

Sem prejuízo do referido anteriormente, no caso de regulação das matérias constantes do n.º 3 do artigo 3.º do CT através de contrato individual de trabalho, a maior favorabilidade é exigida quer em relação à lei, quer em relação à própria contratação colectiva aplicável.

NOTA: A cláusula que não cumpra esta exigência – apenas nas matérias listadas no referido artigo é nula, ou seja, não pode aplicar-se.

Problemas a que não responde?

Esta alteração, uma vez mais, não repõe, na sua plenitude, o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, matéria fundamental para que na contratação colectiva apenas sejam negociadas matérias que melhorem efectivamente as condições de trabalho.

Em resultado da alteração imposta pelo Código do Trabalho de 2003, que revogou integralmente o Princípio do Tratamento mais favorável, nas revisões seguintes, os sucessivos

governos PS/PSD, com ou sem CDS, optou por nunca repor integralmente este princípio, criando, ao invés, um rol de matérias que apenas podem ser negociadas em sentido mais favorável, como a parentalidade, a duração do tempo de trabalho, a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, entre outras.

Contudo, matérias importantíssimas, ligadas por exemplo ao modo de organização do tempo de trabalho, à mobilidade funcional e geográfica, trabalho por turnos, e muitas outras, continuam a poder ser reguladas de forma mais desfavorável, ameaçando paulatinamente os direitos de quem trabalha.

Problemas que pode levantar

A inexistência e a teimosia na manutenção de um regime parcial e limitado ao nível do princípio do tratamento mais favorável, introduz vários desafios ao nível do controlo da sua aplicação, obrigando a um levantamento detalhado e exaustivo das matérias que devem ser interpretadas com base neste princípio.

A diferença para o regime que existia no nosso ordenamento jurídico anteriormente a 2003, é que este princípio se aplicava à generalidade das matérias da lei laboral, exceptuando-se apenas as que a própria lei classificava como imperativas (faltas, despedimento, causas de justificação do termo, etc.). Para além de facilitar a interpretação e o controlo, a lei conferia uma protecção mais abrangente e progressiva, apenas no sentido em que o regime só poderia melhorar.

Com a revogação total deste princípio em 2003 e a sua recuperação parcial, a interpretação passou a fazer-se ao contrário. O Princípio do tratamento mais favorável, ao invés de constituir um princípio legal geral, passou a possuir um conteúdo excepcional, que continua a abrir a porta ao patronato, para a negociação de cláusulas que pioram as condições de trabalho.

Uma das dificuldades interpretativas que esta norma em especial introduz está relacionada com o facto de se poder questionar se, tratando-se de relações de trabalho, ou apenas condições contratuais, que impliquem o trabalho com algoritmos e inteligência artificial, ou no caso do trabalho com plataformas digitais, será que o princípio do tratamento mais favorável é aplicável a todas as dimensões, ou apenas às constantes do elenco de matérias do n.º 3 do artigo 3.º do CT?

Por outro lado, sinalizam-se as dificuldades que a aplicação desta norma irá assumir na realidade concreta. O facto dos algoritmos e mecanismos de “Inteligência Artificial” conhecidos serem protegidos por direitos de propriedade industrial, com os segredos comerciais patenteados, esta situação aliada à sua complexidade técnica torna muito mais difícil a sua utilização prática e, por maioria de razão, a sua adaptação às regras laborais.

Optando por não especificar, é perfeitamente plausível – e mais favorável para o trabalhador – que qualquer matéria constante de uma relação de trabalho prestada através de plataforma digital, ou regulada, aplicada ou gerida por algoritmos e inteligência artificial, seja interpretada à luz do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador e não apenas nos termos do elenco de matérias constante da lei.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

Mais do que acrescentos a este regime, aquilo que se exige é, de forma inequívoca, a fixação de um regime amplo e abrangente, que proteja o trabalhador em toda a extensão da relação de trabalho, tornando princípio do tratamento mais favorável um princípio geral e não uma excepção.

Neste sentido, a CGTP-IN defende a plena reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, no quadro de uma revisão laboral que revogue as normas gravosas do código do trabalho e reponha os direitos suprimidos.

FICHA n.º 2 – TRABALHO NO ÂMBITO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Introdução de um novo artigo - 12ºA do Código do Trabalho

Este novo artigo procede pela primeira vez no nosso ordenamento jurídico à regulamentação do trabalho nas plataformas digitais, regulando a matéria nos seguintes termos:

➤ Conceito de plataforma digital:

Entende-se por plataforma digital a pessoa colectiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios electrónicos (por exemplo, sítio Internet ou aplicação informática), a pedido de utilizadores e que impliquem, como condição necessária e essencial, a organização do trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de o trabalho ser prestado *online* ou num determinado local, sob termos e condições de um modelo de negócio e marca próprios (nº 2 do artigo);

➤ Presunção de contrato de trabalho:

Na relação entre o prestador da actividade, ou seja o trabalhador, e a plataforma, e independentemente do nome que as partes dêem ao respectivo vínculo jurídico (nº3 do artigo), presume-se que existe um contrato de trabalho quando se verificarem algumas (a doutrina entende que pelo menos duas) das seguintes características:

- A plataforma fixa a retribuição para o trabalho efectuado ou estabelece limites máximos e mínimos para a mesma
- A plataforma exerce o poder de direcção e determina regras específicas, por exemplo quanto à forma de apresentação do trabalhador, ao seu comportamento perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade
- A plataforma controla e supervisiona a prestação da actividade em tempo real ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou gestão algorítmica

- A plataforma restringe a autonomia do trabalhador relativamente 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 contratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar actividade a terceiros via plataforma
- A plataforma exerce poderes laborais, nomeadamente o poder disciplinar. Incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através da desactivação da conta
- Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma ou são por ela cedidos através de contrato de locação. (nº1 do artigo)

NOTA: Esta presunção da existência de um contrato de trabalho entre a plataforma digital e o prestador da actividade pode ser elidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma provar que o prestador da actividade trabalha de facto com autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direcção e poder disciplinar de quem o contrata. (nº 4 do artigo)

➤ A figura do intermediário:

A plataforma digital pode igualmente invocar que a actividade não é prestada perante a plataforma, mas sim perante outra pessoa singular ou colectiva que actua como intermediário da plataforma para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores – neste caso, e também no caso de o próprio trabalhador alegar que é trabalhador subordinado do intermediário, a presunção acima referida também se aplica, competindo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. (nºs 5 e 6 do artigo)

➤ Responsabilidade solidária do intermediário:

A plataforma digital e o operador intermediário, bem como os respectivos gerentes, administradores ou directores, e ainda as sociedades que com elas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, sua violação ou cessação, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, relativos aos últimos três anos.(nº 8 do artigo)

NOTA: a “responsabilidade solidária” significa que qualquer uma das partes – a plataforma, o operador intermediário, gerentes, administradores e sociedades relacionadas – pode ser chamada e está obrigada a pagar pelos créditos emergentes do contrato de trabalho.

Normas aplicáveis em caso de contrato de trabalho:

Sempre que se considere que existe um contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no Código do Trabalho que sejam compatíveis com a natureza da actividade desempenhada, designadamente em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição de despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação (nº 9 do artigo).

➤ Aplicação deste regime aos TVDE:

A presunção prevista neste artigo também se aplica à actividades das plataformas digitais que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma electrónica (nº 12 do artigo).

O que visa regular?

Esta norma visa regular o trabalho prestado através de plataformas digitais, de modo a colocar um termo à total desregulação laboral que impera neste sector e para conferir maior protecção aos trabalhadores que nele prestam serviço, abrangendo as diversas formas de trabalho deste tipo, dos TVDE aos estafetas, passando pelo trabalho pontual, à tarefa, por exemplo.

Que questões levanta este novo artigo?

O estabelecimento desta presunção da existência de contrato de trabalho a favor dos trabalhadores das plataformas digitais pode ser considerado positivo, na medida em que proporciona a estes trabalhadores a possibilidade de estabilizarem uma relação laboral com as plataformas para as quais trabalham, adquirindo direitos sociais e laborais.

Porém:

- A efectiva responsabilização das empresas detentoras das plataformas digitais pode ser difícil – são grandes empresas internacionais, com sede fora do país e muitos recursos para combaterem tentativas de responsabilização

- A figura do intermediário pode ser utilizada para desresponsabilizar as plataformas, afastando-as de qualquer vínculo com os trabalhadores, ou tornando-os trabalhadores dependentes de pequenas empresas, com situações económicas muito precárias, como as sociedades unipessoais formadas na hora, etc.
- Esta regulamentação é suficientemente genérica para permitir às plataformas contornar algumas das características exigidas para a presunção da existência de contrato de trabalho
- Uma vez reconhecida a existência de um contrato de trabalho entre a plataforma digital e o trabalhador, apenas se aplicam ao trabalhador as normas do CT que sejam compatíveis com a natureza da actividade desempenhada - não sabemos quais são estas normas, nem quem pode definir quais sejam; por outro lado, o facto de a lei enumerar, ainda que exemplificativamente, um conjunto de matérias que se aplicam, pode levar a uma interpretação restritiva por parte das entidades patronais
- Se não houver fiscalização adequada esta nova disposição não terá qualquer eficácia

Problemas que não resolve

- A lei não esclarece quem pode tomar a iniciativa do reconhecimento da existência de contrato de trabalho
- Os trabalhadores das plataformas digitais, mesmo quando se reconhece a existência de um contrato de trabalho, não adquirem todos os direitos sociais e laborais correspondentes, uma vez que a lei determina que apenas se lhes aplicam as normas do CT que sejam compatíveis com a natureza da actividade desempenhada
- A lei não resolve as situações que, estando fora da relação de trabalho, continuam a constituir práticas de exploração laboral inaceitáveis, como o trabalho à tarefa, a elevadíssima sinistralidade entre os trabalhadores do sector, a carga desumana de horas de trabalho seguidas que estes trabalhadores prestam...

Problemas que pode suscitar?

- Os trabalhadores podem ser facilmente pressionados a não tomar a iniciativa de requerer o reconhecimento da existência de contrato de trabalho, sob pena de retaliação
- Dificuldades de prova das características da relação laboral
- Os trabalhadores, caso não tenham acesso a toda a protecção do código do trabalho (direito de ocupação efectiva, p.e.) podem ser colocados numa “lista negra” ficando sem tarefas atribuídas
- A abertura que o regime cria para não aplicar, em toda a extensão, as regras relativas à organização do tempo de trabalho, pode levar ao surgimento de relações parecidas com o “horário zero horas”.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Esclarecer e informar os trabalhadores, nomeadamente sobre a importância de se organizarem, sindicalizarem e exigirem o reconhecimento do seu posto de trabalho
- Exigir fiscalização por parte da ACT e de entidades como a ASAE, nas situações aplicáveis – nomeadamente o cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 32.º da Lei 13/2023, de 3 de abril, de acordo com o qual, no âmbito da regulamentação do trabalho em plataforma digital, a ACT desenvolve, no primeiro ano de vigência da Lei, uma campanha extraordinária e específica de fiscalização deste sector.
- Denunciar situações de incumprimento
- Denunciar situações de não aplicação das sanções acessórias aplicáveis, como as previstas no n.º 11 do artigo 12.º-A, nomeadamente as restrições em matéria de acesso a concursos públicos e fundos comunitários

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Exigir a plena integração destes trabalhadores no quadro da legislação vigente, abolindo excepções e derrogações ao regime geral;
- Criar um mecanismo de descaracterização da personalidade jurídica da sociedade intermediária da plataforma digital, quando se prove o carácter meramente instrumental desta para efeitos de angariação de mão de obra;

- Impedir e fiscalizar a utilização das entidades “intermediárias” como meras agências de angariação de trabalhadores;
- Fiscalizar as relações laborais estabelecidas, nomeadamente com cidadãos estrangeiros, impedindo a utilização de trabalhadores migrantes numa lógica de dumping social

FICHA n.º 3 – TRABALHO INDEPENDENTE

Bloco A – Situações equiparadas a contrato de trabalho

Alteração ao artigo 10º do Código do Trabalho

Este artigo, que regula a aplicação de algumas normas laborais relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho. aos trabalhadores independentes, isto é, “trabalhadores não vinculados por contrato de trabalho” incluindo os chamados “recibos verdes”, que se encontrem em situação de dependência económica, é alterado no sentido de:

- Mandar aplicar a estes trabalhadores, além das normas referidas da lei laboral, também as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais em vigor no sector de actividade em causa – nº 1 do artigo
- Introduzir a definição concreta das situações que devem considerar-se como de dependência económica, determinando que se encontram nesta situação os trabalhadores que sejam pessoas singulares, prestem directamente e sem intervenção de terceiros, uma actividade para o mesmo beneficiário, e obtenham desta actividade:
 - a) Mais de 50% do rendimento a partir da actividade de trabalhador independente, num mesmo ano civil (n.º 1 do 140.º do CRCSPSS); e,
 - b) um rendimento anual igual ou superior a 6 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (ou seja, em 2023 um rendimento igual ou superior a 2 882,56 euros) (nº 2 do artigo e n.º 2 do 140.º do CRCSPSS)
- Permitir que, apesar do referido no nº2 (que o trabalhador tem de prestar o seu trabalho directamente e sem intervenção de terceiros), o trabalhador possa assegurar temporariamente a sua actividade através de terceiros em determinadas situações como nascimento, adopção ou assistência a filho ou neto, amamentação, aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a

gravidez, pelo período de tempo correspondente às respectivas licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho – nº 3 do artigo

- Considerar que a actividade continua a considerar-se prestada a um único beneficiário se o trabalhador prestar actividade para várias empresas entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns – nº 4 do artigo.

O que visa regular?

Com esta alteração pretende-se que um maior número de trabalhadores não vinculados por contrato de trabalho fiquem cobertos por normas laborais, quer legais quer convencionais, teoricamente, com o intuito de lhes conferir maior protecção, criando um meio caminho entre a relação de trabalho dependente e independente.

Com efeito, esta norma visa também proteger situações em que profissionais que exercem a sua profissão com autonomia técnica (advogados, médicos, arquitectos, contabilistas certificados), prestando a actividade em relação a diversas entidades, possam, através de uma comunicação exigir a aplicação de certos direitos laborais em relação à entidade ou entidades relativamente às quais existe dependência económica. Não obstante, esta regulamentação não afasta a possibilidade de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, nos termos da presunção do artigo 12.º do CT.

Que questões levanta esta alteração?

Embora a introdução de um conceito de dependência económica pudesse ser positivo – o que já sucedia em matéria de reparação de acidentes de trabalho e segurança e saúde no trabalho - a definição introduzida apresenta problemas graves, que resultam do facto de a mesma, por ser feita por remissão para o Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social, se traduzir numa definição muito redutora que abrange apenas um conjunto limitado de trabalhadores, nomeadamente os que auferem determinado nível de rendimentos (2.882,56 €) e retiram pelo menos 50% desse rendimento do trabalho independente, não deixando resposta relativamente aos restantes.

Embora esta presunção de dependência económica possa ser afastada num tribunal, provando-se que, não obstante não se atingir o limite, mesmo assim existe dependência económica, o facto é que, face às insuficiências do sistema judicial e às desigualdades no acesso aos tribunais, não é crível que este seja um meio adequado a utilizar pelos trabalhadores independentes com rendimentos mais baixos.

Em matéria de contratação colectiva de trabalho, coloca-se a questão de saber em que medida se aplicam as convenções colectivas ao trabalho independente com dependência económica, uma vez que, tal como PS reconhece, também não se lhes aplica a totalidade do código do trabalho. Aplicam-se apenas os direitos de parentalidade, segurança e saúde no trabalho e igualdade e não discriminação?

Acresce que não cabe ao governo do PS determinar qual o âmbito de uma convenção colectiva que se negocia, uma vez que, segundo o princípio da filiação, os IRCT's negociais aplicam-se aos trabalhadores filiados, cabendo aos sindicatos, nos termos dos seus estatutos e no exercício da sua autonomia e independência, definir quem representam. Qualquer intervenção administrativa neste domínio viola o princípio da independência e autonomia das associações sindicais, bem como o seu direito de contratação colectiva.

Problemas a que não responde?

- A protecção pretensamente conferida aos trabalhadores independentes através desta alteração é meramente ilusória, já que continuam com menos direitos que os trabalhadores subordinados e, por outro lado, é-lhes mais difícil sustentar que são falsos trabalhadores independentes
- Não combate o recurso ao falso trabalho independente.
- Não se alargam o conjunto de normas laborais aplicáveis a estes trabalhadores, o que significa que estes trabalhadores continuam privados da maior parte dos direitos de que gozam os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho.
- Basicamente, mantêm-se as condições contratuais que implicam insegurança face ao emprego e precariedade do vínculo, adornando a relação com alguns direitos colectivos que levantam os problemas que a seguir se enumeram.

Que problemas pode suscitar?

- Dificulta a identificação dos falsos trabalhadores independentes, criando confusão entre a sua situação e a destes trabalhadores independentes em situação de dependência económica
- Abre a porta à criação de uma terceira categoria de trabalhadores entre os trabalhadores subordinados e os trabalhadores independentes, aos quais se atribui um conjunto mínimo de direitos
- Beneficia os empregadores que não celebram contratos de trabalho e que ficam assim com menos custos laborais (designadamente quanto às contribuições para a segurança social)
- A aplicação da contratação colectiva a estes trabalhadores contribui para descaracterizar o direito de contratação colectiva, tornando-o aplicável a uma categoria contratual que tecnicamente está fora do âmbito do direito do trabalho
- A aplicação de convenções colectivas a estes trabalhadores pode significar o risco de se estar a contribuir para a legalização e consolidação de situações ilegais, contribuindo deste modo para a destruição e degradação da relação de trabalho subordinado, aquela que confere maior estabilidade e mais direitos a quem trabalha.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Continuar a agir para que os trabalhadores independentes passem a vínculo efectivo
- Estar atento a um eventual crescimento da contratação de trabalhadores classificados como “trabalhadores independentes em situação de dependência económica”, e denunciar situações abusivas, bem como situações em que se destruam postos de trabalho permanentes para substituição por trabalhadores independentes.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- O combate ao recurso injustificado ao trabalho independente passa pela eliminação das vantagens proporcionadas ao empregador pelo recurso a esta figura em confronto com o recurso ao trabalho subordinado, o que implica a previsão de mecanismos eficazes e ágeis de reconhecimento da existência de contratos de trabalho

- Equiparar os trabalhadores independentes economicamente dependentes aos trabalhadores por conta de outrem para efeitos de segurança social, impondo aos empregadores o pagamento da mesma taxa contributiva
- Impedir o surgimento de categorias de trabalhador que sejam híbridas e descaracterizem a relação de trabalho dependente.

FICHA n.º 3 – TRABALHO INDEPENDENTE

Bloco B – Representação colectiva de trabalhadores independentes

Introdução do novo artigo 10ºA do Código do Trabalho

Esta norma regula a representação e a negociação colectiva das pessoas em situação de dependência económica, atribuindo-lhes direito:

- à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e pela comissão de trabalhadores
- à negociação de instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais
- à aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos
- à extensão administrativa do regime de uma convenção colectiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho (nº 1 do artigo)

O direito à representação colectiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica, que deve assegurar que o direito à representação colectiva destes trabalhadores se efectiva, com as devidas adaptações, de modo semelhante ao que está garantido para os trabalhadores por conta de outrem (nº 2 do artigo)

O que visa regular?

Esta norma pretende atribuir aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica direitos de representação e de negociação colectiva análogos, pelo menos na designação, aos que vigoram para os trabalhadores subordinados, conferindo-lhes também por esta via a ilusão de uma maior protecção laboral.

Que questões levanta este novo artigo?

- Levanta problemas ao nível da liberdade e independência sindicais, já que cabe aos sindicatos decidir quem representam, que profissões, sectores ou regiões, definindo também o âmbito dos interesses socio profissionais que representam, não cabendo ao estado essa definição

- Cabe aos sindicatos, no respeito pela sua autonomia e independência, bem como pelo seu direito de contratação colectiva, determinar como, quando e relativamente a que assuntos negociar;
- A extensão aos trabalhadores independentes em situação de dependência económica de um direito apenas aplicável aos trabalhadores subordinados, contribui para a confusão entre os dois regimes e abre a porta ao enfraquecimento da relação de trabalho por conta de outrem
- A confusão entre trabalho dependente e independente, em matéria de direitos colectivos constitui uma ameaça séria de descaracterização do papel dos sindicatos, da contratação colectiva e da centralidade do trabalho e dos trabalhadores.

Problemas a que não responde?

- Não combate o recurso ao falso trabalho independente, antes o alimenta, porventura legalizando situações de recurso abusivo, acabando por contribuir para a destruição ou para a não criação de postos de trabalho permanentes.

Problemas que pode suscitar?

- Enfraquecimento dos sindicatos, tentativas de ingerência na liberdade de gestão dos sindicatos, proliferação de contratos colectivos paralelos, maiores dificuldades de negociação colectiva

O que fazer nos locais de trabalho?

Exigir a fiscalização de situações de abuso e estar atento às situações de ocupação de postos de trabalho permanentes por trabalhadores não subordinados (falsos independentes)

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- O combate ao recurso injustificado ao trabalho independente passa pela eliminação das vantagens proporcionadas ao empregador pelo recurso a esta figura em confronto com o recurso ao trabalho subordinado, o que implica a previsão de mecanismos eficazes e ágeis de reconhecimento da existência de contratos de trabalho
- Consagrar o princípio de que a um posto de trabalho permanente deve corresponder um contrato de trabalho subordinado e permanente

FICHA n.º 4 – IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Alteração ao artigo 24º do CT – Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Estabelece-se que o direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho é garantido, também, no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (nº3)

Alteração ao artigo 25º do CT – Proibição de discriminação

A inversão do ónus da prova aplica-se à invocação de prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho por motivo de gozo de direitos de parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador (nº6)

São consideradas práticas discriminatórias, nomeadamente, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como as afectações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira. (nº7)

O que visa regular?

Estas alterações visam ampliar e esclarecer os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego e no trabalho, bem como no exercício dos direitos laborais, tentando combater algumas práticas discriminatórias mais comuns.

Que questões levanta este novo artigo?

A qualificação expressa das discriminações relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e de produtividade como práticas discriminatórias é particularmente relevante, uma vez que esta discriminação, bem como o desfavorecimento de trabalhadores em termos de avaliação e progressão na carreira em função, por exemplo, do exercício de direitos de parentalidade ou responsabilidades familiares, são práticas comuns.

Problemas a que não responde?

As alterações introduzidas não resolvem problemas relacionados com os processos de recrutamento e selecção, que muitas vezes utilizam procedimentos ocultos (como o acesso a informação on-line dos candidatos a emprego), opacos ou de difícil compreensão. Por exemplo, no caso da utilização de algoritmos para efeito de selecção de candidatos, estes não sabem que variáveis são utilizadas na programação dos sistemas de inteligência artificial ou nem sequer sabem que são utilizados algoritmos.

O disposto neste artigo devia estender-se expressamente a outras formas de discriminação, por exemplo dos quadros sindicais que, devido à utilização dos créditos sindicais ou do direito a faltas justificadas, são prejudicados no acesso aos prémios, à progressão na carreira e na remuneração, entre outras situações.

Por outro lado, a efectivação deste tipo de direitos depende essencialmente da liberdade e disponibilidade de cada trabalhador para intentar, ou não, uma acção judicial, bem como da celeridade com que a ACT e a CITE intervêm.

Para além do agravamento de algumas contra-ordenações, governo PS nada fez quanto aos instrumentos coercivos de exigência da efectivação destes direitos.

Finalmente, o governo PS não procedeu à emissão de regras que regulamentem os procedimentos de avaliação de desempenho e de atribuição de prémios, nomeadamente, fortalecendo a participação dos trabalhadores nesses processos e garantindo a sua idoneidade e legalidade.

Problemas que pode suscitar?

A classificação de discriminações relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade como práticas discriminatórias desagrada particularmente aos empregadores, que vão tentar introduzir critérios de atribuição que possam contornar as novas regras, nomeadamente, optando por critérios de avaliação cada vez mais complexos, envoltos numa aura de sofisticação tecnológica e científica, que dificultem a sua detecção e escrutínio pelos trabalhadores e suas estruturas representativas.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Prestar particular atenção aos critérios de atribuição dos prémios de assiduidade e produtividade e identificar eventuais discriminações, mesmo indirectas, ocultas nesses critérios
- Proceder de igual modo relativamente a critérios de avaliação e progressão na carreira
- Intervir e exigir a participação no domínio da avaliação, escrutínio e informação relativamente à utilização de algoritmos e inteligência artificial nestas matérias

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Garantir um efectivo acesso à justiça para que, com a máxima celeridade e sigilo, os trabalhadores possam fazer uso judicial do direito à inversão do ónus da prova;
- Garantir o acesso gratuito aos tribunais, alargando o acesso ao apoio judiciário e isenção das custas processuais, nomeadamente em matérias relacionadas com a violação do direito à igualdade e não discriminação;
- Reforçar os recursos materiais e humanos da ACT e CITE para que estas entidades possam agir com a celeridade adequada às necessidades em causa;
- Instituir penalizações mais pesadas para as entidades patronais que optem pela via discriminatória e retaliatória face aos trabalhadores que exercem os seus direitos.

Ficha n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Bloco A- Licença parental inicial

Alterações ao artigo 40º do CT

São introduzidas as seguintes alterações:

- É criada uma nova modalidade de licença parental inicial, uma licença a tempo parcial, durante a qual os pais podem acumular a licença parental com trabalho a tempo parcial.

Assim, em caso de opção pela licença parental com duração de 150 dias (nos termos do nº1 do artigo) ou de 180 dias (nos termos do nº3), os pais podem, após o gozo dos primeiros 120 dias consecutivos, cumular diariamente os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial (nº 4 do artigo)

Este período de licença pode ser gozado por ambos os progenitores em simultâneo ou em separado, um a seguir ao outro; os períodos diários de licença são contados como meios dias e adicionados para determinar a duração máxima da licença; o trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo (nº5 do artigo)

- Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente a seguir ao período de internamento pós-parto, devido à necessidade de cuidados médicos da criança, a licença parental inicial prevista no nº1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias (nº7); nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, e a criança necessita de internamento hospitalar imediatamente a seguir ao parto, a licença referida no nº1 é acrescida em 30 dias (nº 8); em qualquer caso de parto até às 33 semanas, inclusive, e sem prejuízo do previsto no nº 8, a licença prevista no nº 1 é acrescida de 30 dias (nº 9)
- No caso de pretenderem partilhar o gozo da licença, o pai e a mãe informam os respectivos empregadores do início e do termo dos períodos a gozar por cada um,

entregando para este efeito declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que exerce actividade profissional; esta informação deve ser prestada até 7 dias contados do parto, do período de internamento referido nos nºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no nº 9 (nº 10); na falta desta declaração, a licença é gozada na totalidade pela mãe (nº 11)

- Os acréscimos da licença parental inicial por internamento hospitalar da criança ou nascimento prematuro previstos nos nºs 7, 8 e 9, bem como a suspensão da licença previsto no nº 14 (devido a internamento da criança ou do progenitor que está a gozar a licença parental inicial), são comunicados ao empregador, acompanhado de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar (nº 15).
- Nas situações em que se verifique a partilha de licenças parentais nas suas várias modalidades entre ambos os progenitores, há lugar à majoração dos respectivos subsídios – em termos a definir em legislação específica (artigo 30º da Lei 13/2023, de 3 de abril)

Que questões levanta a alteração deste artigo?

- A possibilidade de gozar parte da licença parental inicial a tempo parcial, acumulando trabalho e licença de parentalidade, não apresenta vantagens para a criança já que reduz o tempo de acompanhamento pleno pelos pais
- O acréscimo da licença por prematuridade (previsto nos nºs 8 e 9) não considera todos os casos de parto prematuro, uma vez que apenas considera partos que ocorram até às 33 semanas, quando medicamente é prematuro qualquer parto ocorrido antes do tempo normal de gestação de 37 semanas
- Na situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o internamento pós-parto, prevista no nº 7, o acréscimo é limitado a 30 dias, não se estendendo a todo o período de internamento, o que significa que, se este

for prolongado e como a licença parental não se suspende durante este período, os progenitores podem ter de voltar ao trabalho imediatamente a seguir ao internamento ou ainda antes de este terminar

- Não se percebe como se articula o acréscimo da licença por prematuridade prevista no nº 9 com os vários períodos possíveis de duração da licença parental inicial
- Se estas alterações do CT entram em vigor a 1 de maio, a regulamentação incompleta nomeadamente da majoração dos subsídios levanta problemas de aplicação

Problemas a que não responde?

- No geral as alterações a este artigo não respondem às necessidades de conciliação entre vida profissional e vida familiar
- Estas alterações não respondem à necessidade que os pais trabalhadores sentem de uma licença parental mais alargada nos casos de bebés prematuros

Problemas que pode suscitar?

- A possibilidade de gozar a licença parental inicial a tempo parcial a partir dos 120 dias, acumulando trabalho e licença de parentalidade é susceptível de sujeitar os trabalhadores a maiores pressões patronais no sentido de optarem por esta modalidade

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar e apoiar os trabalhadores na exigência dos seus direitos de parentalidade

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Licença parental inicial paga a 100% da remuneração de referência em todos os casos, independentemente das formas de partilha do gozo desta licença
- Os acréscimos por prematuridade devem ser atribuídos em todas as situações de parto prematuro, ou seja todos os partos ocorridos antes das 37 semanas
- No caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, a licença deve ser acrescida de todo o período de internamento

FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Bloco B - Licença parental exclusiva do pai

Alterações ao artigo 43º do CT

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de pelo menos 7 dias, nos 42 seguintes ao nascimento da criança – ou seja em simultâneo com a licença exclusiva da mãe. Sete destes dias devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento (nº1)

Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a mais sete dias de licença, seguidos ou interpolados, gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial pela mãe (nº 2)

Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período pós-parto, a licença exclusiva do pai prevista no nº1 suspende-se pelo tempo de duração do internamento (nº 3).

Que questões levanta este novo artigo?

O aumento da duração da licença parental exclusiva do pai é ilusório – os 28 dias agora previstos (suprimida a referência a dias úteis) correspondem exactamente aos 20 dias úteis que a lei já previa. O mesmo sucede com o aumento da duração da licença previsto no nº2 de 5 dias úteis para 7 dias consecutivos. Ou seja, não há de facto aumento da duração da licença

Problemas a que não responde?

- Esta alteração não dá resposta aos problemas da conciliação da vida profissional com a vida familiar
- Não contribui para melhorar a repartição de tarefas entre homens e mulheres

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar e apoiar os trabalhadores na exigência dos seus direitos de parentalidade

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Definir o tempo de duração da licença exclusiva do pai, quer obrigatória, quer facultativa, em dias úteis – ou seja licença exclusiva do pai de 28 dias úteis, seguidos de mais 7 dias úteis.

FICHA N.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Bloco C – Licença por adopção e outras dispensas no âmbito de processos de adopção e acolhimento familiar

Alteração ao artigo 44º do CT - Licença por adopção

Os candidatos a adoptantes passam a ter direito também à licença parental exclusiva do pai nos termos do artigo 43º (nº2), que é acrescida de dois dias no caso de adopções múltiplas (nº3).

O candidato a adoptante pode gozar até 30 dias da licença inicial no período de transição e acolhimento (nº6). Para este efeito, deve informar o empregador, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência, logo que possível, apresentando documento que comprove o período de transição e acompanhamento (nº7).

O disposto neste artigo 44º relativamente à licença por adopção aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

Alteração ao artigo 45º do CT – dispensa por adopção

Os trabalhadores candidatos a adopção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para o cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para estes processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Estas dispensas não determinam perda de direitos e são consideradas para todos os efeitos prestação efectiva de trabalho, mas determinam perda de retribuição (al. k) do nº1 do artigo 65º)

Que questões levanta?

Relativamente às alterações do artigo 45º:

- Indefinição do número de dispensas a que os trabalhadores têm direito nestas situações

- Há direito às dispensas, mas com perda de retribuição, sem previsão de pagamento pela segurança social

Problemas a que não responde?

Estas alterações não dão resposta aos problemas da conciliação

No que toca às dispensas, considerando que é concedido direito à dispensa, mas sem remuneração, os trabalhadores ficam limitados nas suas opções, o que significa que esta alteração não dá resposta adequada às necessidades sentidas pelos trabalhadores

Problemas que pode suscitar?

- Não é fixado o número de dispensas a que cada trabalhador poderá ter direito, o que aponta no sentido de ter direito a todas as dispensas consideradas necessárias para o efeito. Esta indefinição pode gerar conflitualidade nos locais de trabalho
- O facto de haver perda de retribuição pode levar os trabalhadores, sobretudo os que auferem menos rendimentos a não as utilizarem

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar e apoiar os trabalhadores na exigência do respeito pelos seus direitos

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- As licenças e as dispensas não devem implicar perda de retribuição ou deve prever-se pagamento pela segurança social

FICHA N.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Bloco D – Licença parental complementar

Alteração ao artigo 51º do CT

É criada uma nova modalidade de licença parental complementar que consiste na possibilidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 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 (alínea c) do nº 1).

Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença parental complementar (em qualquer das modalidades previstas) e trabalharem na mesma empresa, esta pode adiar o gozo da licença de um deles até ao fim do período de gozo da licença do outro progenitor, com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço; esta fundamentação deve ser fornecida por escrito (nº 3).

Que questões levanta?

A nova redacção da alínea c) do nº 1 não é muito clara, na parte em que exige que *“a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores”* – a interpretação mais lógica é a de que, em caso de opção por esta modalidade, ambos os progenitores devem prestar trabalho a tempo parcial durante três meses, mas pode levantar dúvidas.

Problemas a que não responde?

Estas alterações não dão respostas ao problema da conciliação.

Problemas que pode suscitar?

A lei entra em vigor no dia 1 de maio, mas esta nova modalidade de licença parental complementar não está ainda regulamentada – o Governo compromete-se a promover esta regulamentação no prazo de 60 dias (artigo 32º, nº 2 da Lei nº 13/2023, de 3 de abril)

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar e apoiar os trabalhadores na exigência do cumprimento dos seus direitos

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Licença parental alargada prevista no artigo 51º com a duração de pelo menos 6 meses
- Aumento do valor do subsídio parental alargado para 100% da remuneração de referência
- Subsídio parental alargado em caso de trabalho a tempo parcial no valor de 50% da remuneração de referência

FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

Bloco E- Alteração de vários artigos do CT (direitos diversos)

Novo artigo 38ºA do CT - luto gestacional

De acordo com este artigo:

- Em caso de perda gestacional, e não havendo lugar à licença por interrupção de gravidez, a trabalhadora tem direito a gozar até 3 dias consecutivos de falta por motivo de luto gestacional; o pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, em qualquer caso (nºs 1 e 2).
- Para este efeito, os trabalhadores devem informar os respectivos empregadores, apresentando logo que possível prova do facto invocado, através de declaração do estabelecimento de saúde ou de atestado médico (nº 3)
- Estas faltas não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 2).

NOTA: A falta por luto gestacional, prevista e regulada no artigo 38ºA, é acrescentada ao elenco das faltas justificadas (alínea h) do nº2), previsto no artigo 249.º do CT e também objecto de alteração.

Artigo 41º Períodos de licença parental exclusiva da mãe

É obrigatório por parte da mãe o gozo de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto (nº2)

Artigo 63º Protecção em caso de despedimento

Agravamento de sanção aplicável (nº9)

Artigo 64º Extensão dos direitos atribuídos a progenitores

A extensão dos direitos atribuídos aos progenitores é alargada à licença parental inicial (alínea b) do nº1)

Artigo 65º Regime de licenças, faltas e dispensas

As dispensas no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar são incluídas no elenco de ausências ao trabalho que não determinam perda de direitos, salvo quanto à retribuição (alínea k) do nº 1)

A falta por luto gestacional não determina perda de direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho (nº2)

A violação de qualquer dos números deste artigo passa a ser considerada contra-ordenação grave (nº 7).

Artigo 30º da Lei nº 13/2023 – Partilha de licenças parentais

Nas situações em que se verifique a partilha de licenças parentais nas suas várias modalidades entre ambos os progenitores há lugar à majoração dos respectivos subsídios, nos termos a definir em legislação específica.

Que questões levantam estas alterações?

- No que respeita ao artigo 41º, a alteração introduzida é fictícia, uma vez que os 42 dias agora previstos correspondem às seis semanas já mencionadas na lei anterior.
- Relativamente ao artigo 65º, as dispensas no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar determinam perda de retribuição e não existe qualquer compensação da segurança social (ver ficha relativa ao artigo 45º)
- Relativamente ao artigo 30º da Lei 13/2023, de 3 de abril, é uma norma programática e não sabemos quando vai ser regulamentada, o que significa que também não sabemos quando vai ser aplicada.

Problemas a que não responde?

Estas alterações não respondem aos problemas da conciliação, nomeadamente porque não dão qualquer resposta em matéria de organização do tempo de trabalho, que é o factor que mais condiciona a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

O horário, salário e estabilidade constituem condições fundamentais para uma conciliação saudável entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. Sem estas, muitas vezes, os próprios trabalhadores poderão ainda ter maiores dificuldades em exigir a aplicação destes direitos.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar e apoiar os trabalhadores quanto aos seus direitos

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria da parentalidade:

- Dispensa de regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, bem como de prestação de trabalho suplementar, para todos os trabalhadores com filhos menores de 15 anos
- No caso de ambos os progenitores, com filhos menores de 15 anos, exercerem actividade laboral em regime de turnos ou trabalho nocturno, prever a possibilidade de pelo menos um deles ser dispensado da prestação de trabalho nesse regime
- Alargamento do direito de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica, previsto no artigo 54º do CT, até aos 15 anos de idade da criança
- Limitar as possibilidades de recusa patronal de jornada continua, horário flexível ou trabalho a tempo parcial solicitada por trabalhadores com responsabilidades familiares prevista nos artigos 55º, 56º e 57º do CT
- Aplicação do regime da protecção no despedimento previsto no artigo 63º do CT a todos os trabalhadores em exercício de direitos parentais, e a todas as formas de cessação do trabalho por iniciativa do empregador
- Previsão de que todas as faltas e dispensas no âmbito da protecção da parentalidade são remuneradas ou subsidiadas através da segurança social

FICHA n.º 5 – PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

ANEXO – Subsídios parentais (segurança social)

Alterações ao Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de abril

(regula a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção no âmbito do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade)

O regime de protecção social na parentalidade é extensamente alterado, através do Decreto-Lei nº 53/2023, de 28 de junho, de modo a adaptar-se às alterações introduzidas no Código do Trabalho em matéria de protecção na parentalidade.

Principais alterações

- Aos montantes do subsídio parental inicial correspondentes aos diferentes tipos de licença parental inicial já previstos no artigo 30º do DL 91/2009 são acrescentados:
 - Subsídio no montante de 50% do recebido nos primeiros 120 dias da licença em caso de opção pela licença a tempo parcial prevista nos nºs 4 e 5 do artigo 40º do CT
 - Subsídio no montante de 90% da remuneração de referência do beneficiário, em caso de opção pela licença de 180 dias, nas situações em que o pai goze pelo menos um período de 60 dias consecutivos, ou dois períodos de 30 dias consecutivos, do total da licença, para além da licença parental exclusiva do pai
- O subsídio parental exclusivo do pai, no montante de 100% da remuneração de referência, é alargado a todo o novo período de duração da licença parental exclusiva do pai
- O subsídio parental alargado é atribuído por um período de 3 meses a qualquer um ou a ambos os progenitores, simultânea ou alternadamente, nas situações de gozo da licença parental complementar, prevista nas alíneas a), c) e d) do nº 1 do artigo 51º do Código do Trabalho (artigo 16º do DL 91/2009).

O montante deste subsídio parental alargado corresponde a 30% da remuneração de referência do beneficiário; no caso de ambos os progenitores gozarem, cada um, a totalidade desta licença complementar, o montante do subsídio é de 40% da remuneração

de referência do beneficiário; no caso da licença ser gozada na modalidade prevista na alínea c) do nº 1 do artigo 51º (trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, sendo a licença exercida totalmente por ambos os progenitores), o montante do subsídio é de 20% da remuneração de referência do beneficiário (artigo 30º do DL 91/2009)

- Em conformidade com as alterações efectuadas no Código do Trabalho ao regime da licença por adopção, o subsídio por adopção é atribuído aos candidatos a adoptantes para adopção de menores de 15 anos em termos idênticos ao subsídio parental inicial, ao subsídio parental exclusivo do pai e o subsídio parental alargado. Os montantes são os mesmos.(artigos 17º e 32º do DL 91/2009)
- As famílias de acolhimento têm direito ao subsídio por adopção nos termos acima previstos (artigo 32º, nº 4 do DL 91/2009).

Que questões se levantam?

1º. Conforme assinalado na respectiva Ficha, o artigo 30º da Lei 13/2023 determina que nas situações em que se verifique a partilha das licenças parentais nas suas várias modalidades entre ambos os progenitores, há lugar à majoração dos respectivos subsídios, mas na realidade apenas se procede ao aumento do subsídio parental inicial na nova situação de partilha e do subsídio parental alargado nos casos de gozo da licença complementar acumulada com trabalho a tempo parcial. Em todas as restantes situações de partilha (já anteriormente previstas), o montante dos subsídios não sofre qualquer alteração

2º. O nº 1 do artigo 51º do Código do Trabalho prevê cinco modalidades distintas de licença parental complementar, mas a segurança social apenas atribui o respectivo subsídio parental alargado em três dessas modalidades,

No caso da opção por trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo (alínea b) do nº 1 do artigo 51ºCT) ou por ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses, desde que previstas em IRCT (alínea e) do nº 1 do artigo 51º), não está previsto o pagamento de qualquer subsídio.

Porém, o nº 4 do artigo 51º do CT diz claramente que “Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades_o trabalhador não pode exercer

outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da residência habitual” – ou seja, no caso das modalidades de licença complementar não subsidiada, os trabalhadores ficam limitados a um rendimento correspondente a períodos de trabalho a tempo parcial, o que impede na prática o recurso a estas opções por parte de trabalhadores com rendimentos mais baixos.

O que se deve ter em atenção

Embora este diploma de regulamentação entre em vigor a 6 de Julho, produz efeitos a 1 de Maio de 2023 e aplica-se às situações prestacionais em curso, ou seja, às prestações em pagamento.

Os beneficiários que o pretendam têm **até ao dia 17 de Agosto**, inclusive, para pedir a alteração dos períodos de concessão do subsídio parental inicial, do subsídio parental exclusivo do pai e do subsídio parental alargado.

Montante do Subsídio Parental Inicial conforme modalidade de licença escolhida

Quadro Resumo

Modalidade de licença parental inicial	Montante do subsídio parental inicial
Licença de 120 dias	100% da remuneração de referência
Licença de 150 dias	80% da remuneração de referência
Licença de 150 dias partilhada (cada um dos progenitores goza pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias também consecutivos)	100% da remuneração de referência
Licença de 180 dias partilhada (cada um dos progenitores goza pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias também consecutivos)	83% da remuneração de referência
Licença de 180 dias partilhada (o pai goza pelo menos um período de 60 dias consecutivos ou dois períodos de 30 dias consecutivos, para além da licença exclusiva do pai)	90% da remuneração de referência
Licença a tempo parcial (na licença parental de 150 ou 180 dias, após 120 dias consecutivos, acumulação diária dos restantes dias com trabalho a tempo parcial)	50% do valor do subsídio recebido nos primeiros 120 dias

Acréscimos à licença parental inicial

Motivo do Acréscimo	Acréscimo ao período de licença parental inicial	Montante do acréscimo ao valor do subsídio parental inicial
Por nascimentos múltiplos (Gémeos)	30 dias por cada gémeo além do primeiro	100% da remuneração de referência
Por internamento hospitalar da criança no período imediatamente a seguir ao internamento pós-parto	Período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias	100% da remuneração de referência
Por prematuridade (parto até às 33 semanas)	Todo o período de internamento mais 30 dias após a alta	100% da remuneração de referência

FICHA n.º 6 – CONTRATO DE TRABALHO COM ESTUDANTE

Introdução do artigo 89º-A do CT

- Esta norma regula uma nova modalidade de contrato de trabalho exclusivamente celebrado com estudantes durante um período de férias ou de interrupção lectiva, que não tem que assumir forma escrita (nº1)
- A celebração destes contratos não depende da condição de trabalhador-estudante, o que significa que para a celebração deste contrato, o trabalhador não tem que fazer prova da condição de estudante (nº2)
- O empregador deve comunicar a celebração deste contrato ao serviço competente da segurança social, sendo esta a única formalidade exigida (nº3)
- Se o contrato celebrado ao abrigo deste artigo assumir a forma de contrato a termo ou de contrato de trabalho temporário fica sujeito aos requisitos de admissibilidade previstos para estes tipos de contrato, devendo o termo definido bem como o motivo justificativo, com menção concreta dos factos que o integram, ser comunicados à segurança social (nº4)
- A celebração de contrato ao abrigo desta norma não afasta a aplicação das disposições especiais relativas à participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou de publicidade (nº5)

O que visa regular?

Contratos de trabalho celebrados com estudantes em período de férias escolares ou interrupções lectivas

Que questões levanta este novo artigo?

- A criação desta nova modalidade de contrato é desnecessária, uma vez que já existem na lei instrumentos suficientes para abranger estas situações, sem necessidade de promover mais precariedade laboral.
- Estes contratos podem ser celebrados com trabalhadores menores, mas nada nesta norma impõe o respeito pelas regras do trabalho de menores, limitando-se a impor o cumprimento das regras para a participação de menores em espectáculos ou outras actividades artísticas, culturais ou publicitárias
- Estes contratos de trabalho celebrados exclusivamente com estudantes em período de férias ou interrupções lectivas são necessariamente contratos de curta duração, uma vez que os períodos de férias ou de interrupção são sempre curtos. Por outro lado, são também por definição e logo à partida contratos a termo certo, que cessam necessariamente na data em que terminam as férias e se reiniciam as aulas.
- Esta forma de contratação visa responder às necessidades de mão de obra em sectores de grande precariedade e sazonalidade (turismo, restauração e agricultura), cujos picos coincidem com as férias de estudantes, com o intuito de responder às necessidades das empresas e sem qualquer preocupação com a formação ou enriquecimento profissional dos jovens

Problemas que pode suscitar?

- Aumento da precariedade laboral pela via da celebração destes contratos, que podem ser celebrados sem qualquer formalidade e sem necessidade de apresentar justificação para a sua celebração
- Incumprimento, no âmbito destes contratos, das regras legais relativas ao trabalho de menores
- Incentivo à entrada precoce dos jovens no mercado de trabalho, o que pode significar aumento de jovens sem escolaridade obrigatória concluída e interrupção de percursos académicos com desincentivo à obtenção de mais qualificações
- Não sendo exigida a prova da condição de estudante, é possível celebrar um destes contratos muito precários com qualquer jovem, estudante ou não
- Apesar destes contratos serem sempre e necessariamente contratos de curta duração e a termo certo, como a lei só exige a sujeição a requisitos de admissibilidade se forem celebrados como contratos a termo ou contratos temporários, basta classificar um

contrato destes como contrato efectivo para contornar os requisitos de admissibilidade e evitar apresentar motivos justificativos

Em qualquer caso, a segurança social não tem meios de controlar a admissibilidade dos motivos justificativos que lhe forem comunicados

- Como se prevê a comunicação da celebração do contrato à segurança social, mas nada está previsto em matéria de taxas contributivas, pode haver dúvidas quanto ao valor das contribuições. Neste caso, uma vez que a lei nada especifica, presume-se que a taxa contributiva é a taxa normal aplicada aos trabalhadores por conta de outrem e respectivas entidades empregadoras

O que fazer nos locais de trabalho?

- Ter especial atenção à celebração destes contratos e procurar verificar se estão respeitados os requisitos legais
- Verificar se o **recurso a estes contratos** não está a abrir a porta à supressão de postos de trabalho permanentes
- Denunciar situações de abuso e violação de direitos em relação a estes trabalhadores

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação do artigo 89º-A, uma vez que, para além da redundância do regime, ainda abre a porta à precariedade e exploração laboral de jovens estudantes
- Reforço do estatuto do trabalhador estudante, nomeadamente mediante a introdução das seguintes alterações:
 - A obrigatoriedade legal de conciliar o horário com os estudos, exceptuando os casos de impossibilidade evidente e justificada;
 - Direito do trabalhador estudante a horário flexível, tempo parcial, bem como alargar as dispensas.
 - Possibilidade de pedido de parecer à CITE para apreciação e determinação da possibilidade de conciliação de horário ou recurso ao horário flexível ou a tempo parcial
 - Previsão de um regime de protecção no despedimento e na mobilidade geográfica

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco A – conceito e acesso ao estatuto de trabalhador cuidador

Introdução de um novo artigo 101º-A do CT

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

O que visa regular?

Define o conceito de trabalhador cuidador, para efeitos da previsão e regulamentação dos direitos de que goza no âmbito do Código do Trabalho enquanto trabalhador cuidador. É a primeira vez que esta matéria é regulada na nossa lei laboral.

Informação adicional

A Lei 100/2019, de 6 de setembro, alterada pela Lei 20/2024, de 6 de setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, define o conceito de cuidador informal não principal como sendo o cônjuge ou pessoa em união de facto, parente ou afim até ao 4º grau da linha recta ou da linha colateral da pessoa cuidada, ou pessoa que não tendo com ela laços familiares, viva em comunhão de habitação com a pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma regular, mas não permanente (artigo 2º, nº3 desta Lei).

Os pais com regime de guarda partilhada da pessoa cuidada podem ambos ser considerados cuidadores informais não principais (artigo 2º, nº4 da lei citada acima).

A lei permite o reconhecimento de até 3 cuidadores informais não principais por pessoa cuidada, mantendo o requisito da vida em comunhão de habitação (artigo 4º, nº 3 do Decreto Regulamentar nº 1/2022, de 10 de janeiro).

O reconhecimento do cuidador informal é da competência do Instituto da Segurança Social e deve ser requerido pelo próprio junto dos serviços da Segurança Social ou através do portal da Segurança Social Directa (artigo 4º da Lei 100/2019).

A propósito do processo de reconhecimento, ver o Decreto Regulamentar nº 1/2022, de 10 de janeiro.

Que questões levanta este novo artigo?

Não basta prestar de facto cuidados a uma pessoa para ser cuidador informal e ter os direitos agora fixados no CT. É preciso obter o reconhecimento como cuidador informal o que implica a satisfação de um conjunto de condições referidas no Estatuto do Cuidador Informal. Este processo pode ser complicado e moroso, o que significa que pode haver trabalhadores que são cuidadores de facto, mas não poderão beneficiar destes direitos se não tiverem o respectivo reconhecimento.

Problemas a que não responde?

- O facto de se exigir a formalização do estatuto de cuidador informal pode deixar de fora destes direitos muitos trabalhadores que prestam cuidados a terceiros, mas não conseguem o reconhecimento, por exemplo por falta de um dos requisitos
- O trabalhador cuidador é um trabalhador com responsabilidades familiares, que se defronta com problemas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, a que esta nova regulamentação não dá uma resposta adequada às necessidades sentidas, ou seja, tal como sucede com os trabalhadores com responsabilidades parentais estas regras não resolvem os problemas da conciliação

Problemas que pode suscitar?

Conflitos a propósito da qualidade de trabalhador cuidador e de quem pode exercer os direitos atribuídos ao trabalhador cuidador

O que fazer nos locais de trabalho?

- Acompanhar e denunciar as situações de obstaculização e retaliação, por parte das entidades patronais, relativamente aos trabalhadores que pretendam exercer estes direitos
- Denunciar as situações das quais resultem discriminações e assédio moral em resultado do exercício destes direitos
- Exigir a aplicação dos direitos relativos ao trabalhador cuidador, nomeadamente o acesso à licença (ficha 6B), ao tempo parcial (ficha 6C) ou à dispensa de trabalho suplementar (ficha 6G)

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Desligar o reconhecimento destes direitos do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, até para permitir a partilha de responsabilidades entre familiares da pessoa cuidada
- Inclusão de uma norma, semelhante à do artigo 35ºA do CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade) proibindo a discriminação pelo exercício dos direitos do cuidador

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco B – Licença de Trabalhador Cuidador

Introdução do novo artigo 101ºB do CT

Este artigo vem introduzir o regime da licença do trabalhador cuidador nos seguintes termos:

- O trabalhador cuidador tem direito a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.
- Esta licença é considerada como prestação efectiva de trabalho e não determina perda de direitos, mas determina perda da retribuição, ou seja, não é paga.
- Para gozar esta licença, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente à data de início da licença; esta comunicação deve indicar os dias em que pretende gozar a licença e ser acompanhada de declaração de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.
- Durante o período da licença o trabalhador não pode exercer actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- No fim da licença, o trabalhador tem direito a retomar a actividade normal contratada.
- Esta licença do cuidador suspende-se por doença do trabalhador, desde que este informe o empregador e apresente atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação do impedimento.
- A licença não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

Que questões levanta este novo artigo?

- Não fica claro se o empregador pode opor-se ou não ao gozo desta licença no momento em que o trabalhador a pretende; a lei limita-se a dizer que a licença não pode ser suspensa por conveniência do empregador, mas nada diz quanto à sua concessão no momento solicitado pelo trabalhador
- Só faz sentido exigir a declaração de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada não gozam da mesma licença ou estão

impossibilitados de prestar assistência, se houver mais familiares reconhecidos como cuidadores informais não principais; o trabalhador reconhecido como cuidador informal mantém o direito a esta licença, mesmo que haja outros familiares que possam prestar assistência, mas que não estejam reconhecidos como cuidadores informais

- A perda de retribuição – sem qualquer menção à criação de um subsídio da segurança social para estas situações – pode impedir muitos cuidadores de usar este direito, apesar das necessidades sentidas

Problemas a que não responde?

Uma licença anual, de apenas 5 dias que têm que ser obrigatoriamente gozados de forma consecutiva, é manifestamente insuficiente para dar resposta às necessidades de quem cuida de forma regular de uma pessoa dependente.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Verificar em que medida os trabalhadores que a requerem têm acesso a esta licença
- Verificar em que medida são prejudicados, ou não, noutros direitos em função da utilização desta licença
- Denunciar à CITE e à ACT as situações em que a utilização desta licença seja negada, ou os casos em que os trabalhadores são prejudicados por fazê-lo

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Licença anual de 10 dias úteis, que podem ser gozados consecutivamente ou de forma interpolada
- Criação de um subsídio do cuidador atribuído pela segurança social durante o período da licença

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco C – Trabalho a tempo parcial de Trabalhador Cuidador

Introdução do novo artigo 101º-C do CT

Este artigo cria um regime de trabalho a tempo parcial por parte do trabalhador cuidador, o que faz nos seguintes termos:

- O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.
- Se não houver acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- Conforme o pedido do trabalhador, o trabalho pode ser prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- Durante o período em que esteja a trabalhar a tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, ou seja basicamente só pode prestar cuidados à pessoa cuidada.
- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período para o qual foi acordada e o trabalhador retoma a actividade a tempo completo.
- O trabalhador cuidador não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira pelo facto de optar por prestar trabalho a tempo parcial.

Que questões levanta este novo artigo?

Esta resposta para o problema dos trabalhadores cuidadores acarreta vários prejuízos para os trabalhadores em causa, relacionados nomeadamente com:

- Redução salarial
- Carreira contributiva

- Acesso a formação profissional
- Carreira profissional

Sem prejuízo de os trabalhadores terem direito a prestar cuidados aos seus familiares se assim o entenderem, a verdade é que frequentemente é a ausência de respostas públicas para as pessoas mais idosas e ou dependentes que faz recair sobre os trabalhadores responsabilidades que deveriam ser asseguradas através de serviços públicos.

Problemas a que não responde?

Não dá resposta adequada aos problemas da conciliação entre vida profissional e vida familiar

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar e apoiar os trabalhadores na exigência de exercício destes direitos
- Verificar em que medida os trabalhadores que recorrem a este direito são discriminados em relação aos demais

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Desligar o reconhecimento destes direitos do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, até para permitir a partilha de responsabilidades entre familiares da pessoa cuidada
- Inclusão de uma norma, semelhante à do artigo 35ºA do CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade) proibindo a discriminação pelo exercício dos direitos do cuidador

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco D – Horário flexível de Trabalhador Cuidador

Introdução de novo artigo 101º-D do CT

Estabelece este regime que o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

O horário flexível é elaborado pelo empregador e deve:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário
 - Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (duração que pode ser reduzida para se conter dentro do período de funcionamento do estabelecimento)
 - Estabelecer um intervalo de descanso de duração não superior a 2 horas.
- O trabalhador em regime de horário flexível pode efectuar até 6 horas seguidas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.
 - O trabalhador cuidador que opte pelo regime de horário flexível não pode ser prejudicado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Que questões levanta este novo artigo?

A lei não esclarece quem avalia e como se avalia a necessidade de assistência.

Problemas que pode suscitar?

Eventuais conflitos sobre a verificação ou não de necessidade de assistência

O que fazer nos locais de trabalho?

- Verificar que os trabalhadores têm acesso a este tipo de direito sempre que dele necessitem
- Denunciar as situações em que estes trabalhadores sejam prejudicados pelo exercício deste direito

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Desligar o reconhecimento destes direitos do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, até para permitir a partilha de responsabilidades entre familiares da pessoa cuidada
- Inclusão de uma norma, semelhante à do artigo 35ºA do CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade) proibindo a discriminação pelo exercício dos direitos do cuidador

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco E – Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível do trabalhador cuidador

Introdução do novo artigo 101º - E do CT

Estabelece-se um regime processual de autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível do trabalhador cuidador, funcionando nos seguintes termos:

- O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Deste pedido devem constar:

- Comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal
 - Indicação do prazo em que pretende trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível, dentro dos limites aplicáveis
 - Tratando-se de trabalho a tempo parcial: declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração; declaração da qual conste que outros membros do agregado do trabalhador ou da pessoa cuidada não se encontram ao mesmo tempo a trabalhar a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência; e indicação da modalidade de organização de trabalho a tempo parcial pretendida.
- O empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.
 - O empregador comunica a sua decisão, por escrito, no prazo de 20 dias contados da recepção do pedido; no caso de pretender recusá-lo, o empregador deve indicar na sua comunicação o fundamento da intenção de recusa. O trabalhador tem então cinco dias contados da recepção desta comunicação para apresentar, por escrito, uma apreciação.

- Findo este prazo de cinco dias para apreciação do trabalhador, o empregador remete o processo para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação do trabalhador.
- A CITE notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, no prazo de 30 dias; se não emitir parecer neste prazo, considera-se que o parecer é favorável ao empregador.
- Se o parecer da CITE for desfavorável ao empregador, este só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

Considera-se que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus justos termos se:

- não comunicar a sua intenção de recusa no prazo de 20 dias contados da recepção do pedido,
 - tendo comunicado a intenção de recusa, não informar o trabalhador da sua decisão no prazo de 5 dias subsequentes à notificação da CITE ou no final do prazo de 30 dias que esta tem para decidir
 - não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo legal.
- No termo do período autorizado ou aceite para a prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, o trabalhador regressa ao regime de trabalho praticado anteriormente.
 - Se, antes do termo do período autorizado ou aceite, ocorrer alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido, o trabalhador informa o empregador no prazo de 5 dias úteis e, havendo acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho praticado anteriormente.

Que questões levanta este novo artigo?

- O processo é demasiado complexo e burocrático
- A CITE pode ter dificuldade em dar resposta atempada a estes processos, por falta de meios, visto que não tem sido objecto de reforço dos mesmos

Problemas que pode suscitar?

Este processo é idêntico em tudo ao processo previsto para o mesmo efeito em sede de protecção da parentalidade, processo que é gerador de permanente conflito com os empregadores.

Tudo indica que o mesmo vai suceder neste caso – recusa sistemática dos empregadores em conceder os regimes a que os trabalhadores têm direito.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Identificar situações de bloqueio patronal ao exercício deste direito e denunciá-las à ACT
- Prestar informação e apoio aos trabalhadores para que exerçam este direito, independentemente da sua complexidade processual

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Simplificação, agilização e desburocratização do processo
- Limitar as possibilidades de recusa por parte dos empregadores e eliminar entraves ao exercício do direito
- Dotar a CITE e a ACT de mais meios humanos e materiais
- Desligar o reconhecimento destes direitos do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, até para permitir a partilha de responsabilidades entre familiares da pessoa cuidada
- Inclusão de uma norma, semelhante à do artigo 35ºA do CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade) proibindo a discriminação pelo exercício dos direitos do cuidador

FICHA n.º 7 – TRABALHADOR CUIDADOR

Bloco F – Protecção do trabalhador cuidador

Introdução do novo artigo 101º-F do CT – protecção no despedimento

Este artigo vem estabelecer um regime de protecção em caso de despedimento do trabalhador cuidador, determinando o seguinte:

- O despedimento de trabalhador cuidador exige parecer prévio da CITE.
- O despedimento de trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa.
- Aplica-se neste caso o mesmo procedimento previsto no artigo 63º do Código do Trabalho, para o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental.

Introdução do novo artigo 101º-G do CT – dispensa de trabalho suplementar

Esta disposição respeita à dispensa de prestação de trabalho suplementar, determinando que o trabalhador cuidador não está obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

Introdução de novo artigo 101º-H do CT – não acumulação de regimes

O trabalhador cuidador que seja simultaneamente titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode acumular os dois regimes de protecção, ou seja se a pessoa cuidada for filho do trabalhador cuidador, este terá de escolher qual o regime a utilizar, não lhe sendo permitido fazer uso de ambos.

Que questões levanta este novo artigo?

- Não está claro como se avalia e quem avalia quando se verifica a necessidade de assistência
- Não é claro quanto ao âmbito de aplicação – não define se o regime de protecção se aplica a todas as formas de cessação do contrato de trabalho do trabalhador cuidador por iniciativa do empregador

Problemas que pode suscitar?

Conflitos a propósito da verificação da necessidade de assistência.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Fiscalizar a dispensa destes trabalhadores, nomeadamente em que medida têm a ela acesso e não sofrem retaliação por exercerem este direito
- Em processos de negociação colectiva, incluir nas propostas os direitos do trabalhador cuidador

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforço dos meios de que a ACT dispõe para fiscalizar e intervir neste domínio
- Esclarecer que este regime de protecção se aplica a todas as formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador
- Desligar o reconhecimento destes direitos do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, até para permitir a partilha de responsabilidades entre familiares da pessoa cuidada
- Inclusão de uma norma, semelhante à do artigo 35ºA do CT (Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade) proibindo a discriminação pelo exercício dos direitos do cuidador
- Prever a obrigação de informar os representantes sindicais na empresa (delegados sindicais) da existência de trabalhadores cuidadores

FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO

Bloco A – Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho

Alteração ao artigo 106º do CT – informações a prestar ao trabalhador

No conjunto de informações que o empregador deve prestar ao trabalhador nos termos deste artigo foram acrescentadas ou alteradas as seguintes:

- O termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto (alínea e) do nº3)
- Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação (alínea g) do nº3)
- O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos (alínea h) do nº 3)
- O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos (alínea i) do nº 3)
- O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respectivas entidades celebrantes (alínea l) do nº 3)
- A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica (alínea m) do nº3)
- No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador (alínea n) do nº 3)
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável (alínea o) do nº 3)
- O direito individual a formação contínua (alínea p) do nº 3)
- No caso de trabalho intermitente, indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo; duração da prestação de trabalho, início e termo de cada período de trabalho, antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início do trabalho e indicação de que se o empregador não cumprir estas regras o trabalhador não está obrigado a prestar trabalho nem pode ser penalizado por isso; valor da compensação retributiva a pagar pelo empregador durante o período de inatividade (alínea q) do nº 3)

- Os regimes de protecção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social (alínea r) do nº3)
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional (alínea s) do nº3).

NOTA: A informação referida nas alíneas f) a i), o), p) e r) do nº 3 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva aplicável ou do regulamento interno de empresa (nº 4 do artigo).

Alteração do artigo 109º do CT – Actualização da informação

O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer dos elementos referidos no artigo 106º ou no artigo 108º, por escrito e, no máximo, até à data em que tal alteração comece a produzir efeitos.

O que visa regular?

As informações que o empregador está obrigado a prestar ao trabalhador no início da execução do contrato de trabalho

Problemas que pode suscitar?

- O empregador pode não prestar todas as informações exigidas na lei ou prestá-las apenas de forma genérica.
- A informação sobre algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial pode ser particularmente sensível e suscitar dúvidas quer da parte do empregador quer do trabalhador, até porque pode ser matéria complexa do ponto de vista técnico.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Verificar, sempre que possível, se o dever de informação é devidamente cumprido relativamente aos novos trabalhadores admitidos
- Verificar junto dos trabalhadores se a informação está a ser actualizada nos termos da lei ou IRCT aplicável

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforçar os meios materiais e humanos da ACT, para que possa fiscalizar e realizar as acções inspectivas em maior quantidade e qualidade

FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO

Bloco B – Meios de informação

Alteração do artigo 107º do CT – informação por escrito

A informação que o empregador deve fornecer ao trabalhador deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou mais documentos.

Se constar de mais de um documento, um deles deve conter todos os elementos referidos nas alíneas a) a e), h), i), o) e q) do n.º 3 do artigo 106º (n.º 2 do artigo), a saber:

- A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º;

O dever de informar considera-se cumprido se toda a informação em causa constar de contrato de trabalho na forma escrita ou de contrato promessa de contrato de trabalho (n.º 3 do artigo)

Em qualquer caso, **as informações** devem ser fornecidas ao trabalhador em suporte papel ou em formato electrónico:

- Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações referidas nas a) a e), h), i), o) e q) do nº 3 do artigo 106º
- No prazo de um mês contado do início da execução do contrato quanto às restantes informações (nº 4)

NOTA: O empregador deve conservar prova da transmissão destas informações e estas devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente pela ACT.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Fiscalizar junto dos trabalhadores a entrega e transmissão das informações requeridas, quer no acto da contratação, quer a sua actualização ao longo do tempo, denunciando as situações de incumprimento

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforço dos meios materiais e humanos da ACT
- Reposição das normas de notificação obrigatória do recurso a contratação a termo

FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO

Bloco C – Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

Alteração ao artigo 108º do CT

No caso de trabalhador que vai prestar trabalho no estrangeiro, o empregador deve fornecer-lhe, por escrito e até à data da sua partida, as seguintes informações complementares:

- Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho vai ser prestado e a duração previsível do período de trabalho
- Moeda e lugar do pagamento do salário e outras prestações pecuniárias e eventuais prestações em espécie
- Possibilidade de repatriamento e respectivas condições
- Acesso a cuidados de saúde
- No caso de destacamento, a retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento
- Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso das despesas de viagem, alojamento e alimentação, se aplicável
- Sítio oficial da Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

A informação relativa à moeda e lugar do pagamento do salário e outras prestações, ao repatriamento e ao valor da retribuição aplicável nos termos da lei do Estado de acolhimento pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa que regulam estas matérias.

Problemas que pode suscitar?

Se o trabalhador for contratado pela primeira vez e para prestar trabalho no estrangeiro, o empregador está obrigado a fornecer todas as informações referidas no artigo 106º (ver ficha 6) e complementarmente as informações referidas neste artigo 109º, tudo por escrito e antes da sua partida para o estrangeiro.

Se se tratar de trabalhador que já está na empresa e está a ser destacado para prestar trabalho no estrangeiro, o empregador só tem que fornecer, por escrito e antes da partida, a informação referida neste artigo.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores no sentido de estes exigirem as informações que a lei ou a contratação colectiva determinem
- Informar os trabalhadores dos seus direitos no país de destino
- Verificar se as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores destacados para trabalhar no estrangeiro respeitam as normas legais, nomeadamente as que obrigam a proporcionar a estes trabalhadores as mesmas condições de trabalho (nomeadamente no que respeita a salários, tempo de trabalho e períodos de descanso, férias, segurança e saúde no trabalho, retribuição de trabalho suplementar) dos nacionais do país de destino, desde que mais favoráveis

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Obrigar as entidades patronais a fornecerem formação profissional, pelo menos de nível de proficiência “C1 ou C2” em língua estrangeira (Inglês), e, se possível, na língua respectiva do país de destino;

FICHA n.º 8 – DEVER DE INFORMAÇÃO

Bloco D- Algoritmos e Inteligência Artificial

Alteração aos artigos 24º, 106º, 107º e 424º do CT

A alteração limita-se a prever um conjunto de direitos e deveres de informação sobre algoritmos e sistemas de inteligência artificial que afectam a tomada de decisões, sem nunca verdadeiramente fazer qualquer esforço para regular de alguma forma estes sistemas.

Neste sentido, opta-se por integrar a problemática dos algoritmos no âmbito do direito à igualdade, no âmbito do direito de informação e, por fim, em matéria de direito à informação por parte das comissões de trabalhadores.

O que visa regular?

Visa garantir-se que os trabalhadores são informados, colectiva e individualmente, sobre a utilização dos algoritmos e sistemas de inteligência artificial, bem como garantir que, da sua utilização não resultam comportamentos discriminatórios.

Que questões levanta esta alteração?

Esta alteração acaba por ser extremamente insuficiente face ao exponencial crescimento no uso de algoritmos e sistemas de inteligência artificial no âmbito do trabalho. Hoje, desde os callcenter, actividades logísticas, trabalho em mobilidade, linhas de montagem, entre muitos outros, são geridos com o recurso a sistemas de geolocalização e monitorização da quantidade e qualidade do processo de trabalho.

As regras introduzidas acabam por intervir apenas à superfície, não regulando a construção, a implementação, a avaliação e todo o processo a que se convencionou chamar de “ciclo de vida da Inteligência Artificial”.

Problemas a que não responde?

Sem prejuízo de concordarmos e reconhecermos a importância do estabelecimento destes direitos e deveres de informação, consideramos que face à crescente utilização, pouco transparente e até oculta, de algoritmos e sistemas de inteligência artificial na tomada de decisões que afectam vários aspectos da prestação de trabalho e das condições de trabalho, exige-se muito mais, nomeadamente no que respeita à interacção entre humanos e sistemas algorítmicos e de inteligência artificial.

Por outro lado, fica também por regular todo o processo de interacção entre algoritmos, protecção de dados e sistemas de vigilância, seja óptica, seja electrónica ou por geolocalização.

O que fazer nos locais de trabalho?

Exigir a informação, formação, consulta e intervenção das estruturas representativas dos trabalhadores, nos procedimentos de implantação, programação, construção e avaliação dos algoritmos e sistemas de inteligência artificial.

Exigir que em todas as empresas que utilizem estes sistemas exista um responsável claro, a quem reportar e a quem exigir garantias, em matéria de interacção humana com estes sistemas (a exemplo do que existe para a protecção de dados)

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

A CGTP-IN considera que é absolutamente necessário que, pelo menos, a lei proíba que as decisões que afectam os trabalhadores sejam tomadas exclusivamente por sistemas algorítmicos ou de inteligência artificial sem qualquer intervenção humana directa; que vede de todo a utilização de tais sistemas em decisões definitivas sobre a contratação e o despedimento, bem como a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional sem conhecimento dos trabalhadores.

Basicamente, os aspectos que consideramos mais pertinentes para a definição de um regime legal em matéria de algoritmos e inteligência artificial, assenta nos seguintes pilares:

- O respeito pela autonomia humana, ou seja, não permitir a utilização do ser humano como instrumento da I.A., como acontece actualmente com o trabalho em plataformas de distribuição, em que os seres humanos funcionam em função do algoritmo e não o contrário;
- O princípio da prevenção de risco, na medida em que a I.A. não pode comportar risco para os trabalhadores, como sucede, uma vez mais, com o trabalho com plataformas;
- a necessidade de integração dos algoritmos e da I.A. de acordo com critérios de justiça social, ou seja, não permitir que a I.A. seja utilizada para suprimir postos de trabalho, mas antes para melhorar o trabalho actual;
- A adopção de critérios de inteligibilidade, possibilitando a fácil compreensão do funcionamento dos algoritmos pelos trabalhadores, nomeadamente permitindo ao trabalhador fazer uma fácil distinção de quando está, ou não, a interagir com um algoritmo;
- A progressiva humanização do trabalho que deve resultar da integração de algoritmos e sistemas de I.A.

FICHA n.º 9 – PERÍODO EXPERIMENTAL

Bloco A – Exclusão e duração do período experimental

Alteração do artigo 111º do CT - Noção de período experimental

De acordo com o novo nº 4 deste artigo, caso o empregador não cumpra o dever de informar o trabalhador sobre o período experimental até ao sétimo dia após o início da execução do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental

Alteração do artigo 112º do CT - Duração do período experimental

O período experimental de 180 dias aplicável aos trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração é reduzido ou excluído conforme a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias – ou seja, neste caso, se o contrato a termo tiver uma duração de 90 dias, o período experimental é reduzido a 90 dias; se o contrato tiver duração superior a 90 dias, não há período experimental (nº5)

O período experimental, independentemente da sua duração, é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses (nº 6).

Que questões levanta?

O disposto no nº 6 deste artigo levanta algumas dúvidas de interpretação – o que se determina é que a duração do período experimental é reduzida caso o trabalhador em causa tenha, nos últimos 12 meses, realizado um estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, mas não diz em que medida se reduz o período experimental nestes casos

Problemas a que não responde?

As alterações a estes artigos 111º e 112º, tal como outras introduzidas no regime do período experimental, não resolvem a questão principal nesta matéria, que é a duração excessiva do período experimental, especialmente no caso de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Esta alteração traduz a opção do governo PS no sentido de tentar dificultar a utilização de um regime que ele próprio instituiu. Reconhecendo o erro, opta-se por introduzir variáveis que dificultam o acesso e aumentam o fardo administrativo desta figura legal. Ao fazê-lo, introduzem problemas diversos de interpretação, como sucede ao nível da contabilização do período experimental conjugado com os estágios, por exemplo:

- O estágio em causa, é remunerado ou não remunerado?
- O estágio em causa abrange os estágios curriculares frequentados ao abrigo de cursos universitários, cursos de formação de adultos e jovens?

Na interpretação da CGTP-IN, todos os estágios devem estar incluídos nesta contagem.

Acresce que, à medida que o fardo burocrático aumenta, as notificações obrigatórias e as contra-ordenações (com as quais a CGTP-IN concorda), introduzem uma contradição que resulta do facto de este aumento de carga de trabalho inspectivo não ser acompanhado do devido reforço da ACT e dos seus meios materiais e humanos, sobrecarregando ainda mais este serviço.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Denunciar as situações em que o recurso a este período experimental seja utilizado para substituir trabalhadores permanentes
- Denunciar e reportar à ACT as situações de incumprimento dos requisitos formais exigidos
- Denunciar a natureza inconstitucional deste regime, por violação do princípio da igualdade de tratamento, da proporcionalidade e da segurança no emprego

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação do período experimental de 180 dias aplicável à celebração de contratos de trabalho sem termo com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração

FICHA n.º 9 – PERÍODO EXPERIMENTAL

Bloco B – Denúncia do contrato durante o período experimental

Alteração ao artigo 114º do CT

Esta alteração vem instituir algumas regras para a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, prevendo que:

- O prazo de aviso prévio para denúncia do contrato no período experimental que tenha durado mais de 120 dias é aumentado para 30 dias (nº 3)
- O empregador tem que comunicar à CITE, no prazo de 5 dias úteis contados da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho em período experimental de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental e agora também de trabalhador cuidador (nº 5)
- O empregador deve comunicar à ACT, nos quinze dias posteriores à denúncia, a denúncia do contrato de trabalho em período experimental quando estejam em causa trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração (nº 6)

Adicionalmente, vem regular-se o regime do que se considera “denúncia abusiva”, estabelecendo que:

- É ilícita a denúncia de contrato de trabalho em período experimental que constitua abuso de direito nos termos gerais (nº 7)
- Só os tribunais judiciais podem declarar se a denúncia tem carácter abusivo (nº8)
- À denúncia abusiva aplicam-se em geral as consequências de um despedimento ilícito, com as devidas adaptações, o que significa que o trabalhador poderá ter direito: a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais; à reintegração no posto de trabalho; às retribuições que deixou de receber desde a data da denúncia até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal; a optar por uma indemnização em lugar da reintegração. Se estiver em causa uma microempresa ou um trabalhador que ocupe

cargo de administração ou direcção, o empregador pode pedir indemnização em lugar da reintegração.

Que questões levanta?

A denúncia abusiva levanta muitas questões neste contexto, tratando-se de mais uma daquelas situações em que governo PS visa “armadilhar” uma prerrogativa patronal que ele próprio criou e que, em vez de revogar como seria lógico, opta por obstaculizar de várias formas. Neste caso, com a agravante de remeter a decisão sobre o carácter abusivo da denúncia para os tribunais, quando se conhecem as limitações com que estes operam e as dificuldades que os trabalhadores sentem no acesso à justiça.

Em primeiro lugar, saber quando é que a denúncia do contrato de trabalho em período experimental constitui abuso de direito é uma questão complexa, por um lado porque se trata de um conceito em si mesmo complexo e, por outro lado, porque o princípio relativamente à denúncia de contrato de trabalho em período experimental é que esta denúncia é livre e não tem que ser justificada.

A introdução de conceitos que levam à ilicitude ou ao carácter abusivo da denúncia do contrato em período experimental constitui uma perversão deste regime, que resulta do facto de o governo PS lhe ter introduzido condições que são propícias ao uso abusivo deste período experimental por parte dos empregadores.

Neste contexto, a solução devia ser eliminar tais condições e nomeadamente a duração excessiva e injustificada do período experimental nos contratos celebrados com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração sem qualificações específicas, que foi introduzida em troca da eliminação da possibilidade de celebrar contratos a termo de seis meses com esta mesma tipologia de trabalhadores – abrindo caminho à utilização abusiva do período experimental como contrato a termo.

Problemas a que não responde?

Esta alteração, como qualquer das outras introduzidas no regime do período experimental, não resolve a questão principal nesta matéria, que é a duração excessiva do período

experimental, especialmente no caso de **trabalhadores** à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Por outro lado, o Governo PS optou por remeter a questão da denúncia abusiva para os tribunais judiciais, não resolvendo os seguintes problemas:

- Dificuldades no acesso ao apoio judiciário
- Dificuldades para os trabalhadores suportarem os custos com a justiça
- Os baixos valores dos processos de apreciação da denúncia desaconselham à via judicial
- Dificuldades no funcionamento do próprio sistema de justiça

Problemas que pode suscitar?

- A identificação do carácter abusivo da denúncia em período experimental é complexa, morosa e com custos relativamente elevados para os trabalhadores que não tenham isenção de custas e demais encargos com o processo
- Um trabalhador cujo contrato foi denunciado em período experimental ter disponibilidade (nomeadamente económica, mas também psicológica) para interpor acção judicial para o reconhecimento do carácter abusivo da denúncia

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores dos seus direitos e sobre as formalidades que a entidade patronal está obrigada a cumprir
- Avaliar as denúncias de contratos em período experimental e denunciar à ACT as que são consideradas abusivas

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação do período experimental de 180 dias aplicável à celebração de contratos de trabalho sem termo com trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração

FICHA n.º 10 – DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Alteração ao artigo 127º do CT - Deveres do empregador

É revogada a obrigação de inscrição no fundo de compensação do trabalho.

Alteração ao artigo 129º do CT – Garantias do trabalhador

É acrescentada uma nova alínea ao elenco de garantias do trabalhador enumeradas no nº 1 deste artigo, determinando que:

- é proibido ao empregador impedir que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício (alínea K) do nº1).

Acrescenta-se que, o facto de o trabalhador poder exercer outra actividade profissional nos termos da alínea k) do nº1, não isenta o trabalhador do dever de lealdade para com o empregador (previsto na alínea f) do nº1 do artigo 128º) nem do disposto em legislação específica quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Que questões levanta este novo artigo?

Relativamente à revogação da obrigação de inscrição no fundo de compensação de trabalho, está relacionada com o projectado fim ou transformação do Fundo de Compensação do Trabalho criado em 2013, alegadamente como contrapartida da redução do valor das indemnizações por cessação do contrato de trabalho. De salientar que a intenção de terminar estes fundos não é acompanhada da reposição do valor das indemnizações.

Já quanto ao exercício de outra actividade profissional pelo trabalhador, não é feita uma identificação clara dos fundamentos objectivos que permitem ao empregador impedir o trabalhador de exercer outra actividade profissional. Mesmo os fundamentos expressos a título exemplificativo não são muito claros – por exemplo, não se compreende a que título é que o empregador pode fundamentar a proibição de o trabalhador exercer outra actividade profissional em motivos de segurança e saúde.

Esta norma acaba por introduzir um dever profissional – o sigilo profissional – que passa a poder ser utilizado pela entidade patronal para impedir o trabalhador de prestar outra actividade. Ao fazê-lo nestes termos, continua a abrir-se uma porta demasiado ampla para a entidade patronal poder impedir o trabalhador de prestar uma actividade secundária.

Problemas que pode suscitar?

O empregador pode invocar fundamentos para impedir o trabalhador de exercer outra actividade profissional com os quais este não concorde e a lei não define limites ou parâmetros para tais fundamentos, nem meios de defesa do trabalhador.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores sobre a importância de exigirem fundamentos objectivos e detalhados sobre os impedimentos ao exercício de outra actividade profissional;
- Denunciar as situações em que o impedimento determinado pela entidade patronal é abusivo

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação desta norma e dos limites que impõe à liberdade de trabalhar.

NOTA: A CGTP-IN considera que os trabalhadores, na maioria das situações, só procuram exercer outras actividades para além da principal, porque necessitam de outras fontes de rendimento. Também nesta matéria, a exigência de salários dignos e de aumentos justos nos salários é a medida que mais se exige.

FICHA n.º 11 – MODALIDADES CONTRATUAIS

Bloco A – Contrato a termo resolutivo

Alteração do artigo 141º do CT Forma e conteúdo do contrato a termo

Foi alterada a alínea e) do nº 1 deste artigo, passando a incluir entre as menções obrigatórias no contrato, além da indicação do termo estipulado e do motivo justificativo, também a duração previsível da actividade quando se trate de contrato a termo incerto.

Do artigo 143º do CT Sucessão de contrato de trabalho a termo

A alteração inserida neste artigo, relativo ao impedimento, após a cessação de contrato de trabalho a termo, de admissão ou afectação de trabalhadores, determina que, após a cessação de contrato de trabalho a termo, uma nova admissão através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário não pode ser feita para o mesmo posto de trabalho nem para a mesma actividade profissional, ou sendo através de contrato de prestação de serviços não pode ser para o mesmo objecto ou actividade (nº1) – a introdução destas referências torna o impedimento mais lato, uma vez que o impedimento passa a abranger não apenas o mesmo posto de trabalho mas a mesma actividade profissional ainda que desenvolvida em posto de trabalho diferente.

Do artigo 144º do CT Informações relativas a contrato de trabalho a termo

O empregador está obrigado a comunicar à CITE, com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação do contrato a termo, sempre que esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, um trabalhador em gozo de licença parental ou um trabalhador cuidador (nº3).

Que questões levanta este novo artigo?

As alterações introduzidas no capítulo do contrato a termo são mínimas e não contribuem de modo eficaz para combater a precariedade laboral que resulta da generalização da utilização da contratação a termo como forma privilegiada de admissão ao trabalho, independentemente de se verificarem os motivos justificativos deste tipo de contratação.

No que respeita à alteração do nº 3 do artigo 144º, a obrigação de o empregador comunicar à CITE o motivo da não renovação dos contratos a termo dos trabalhadores com responsabilidades familiares aí mencionados não é suficiente para garantir a protecção destes trabalhadores contra o fim abusivo dos respectivos contratos.

Problemas a que não responde?

- Não responde à necessidade de combater a precariedade laboral, nomeadamente através da redução do número de motivos justificativos do recurso à contratação a termo, garantindo que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo efectivo
- Não confere protecção suficiente contra a não renovação abusiva de contratos de trabalho a termo dos trabalhadores com responsabilidades familiares

O que fazer nos locais de trabalho?

Procurar garantir que as limitações legais à contratação a termo são efectivamente aplicadas, nomeadamente as que se prendem com as relações entre as sociedades, de forma a impedir o recurso a novas contratações no caso de não renovação abusiva e utilização de empresas relacionadas para contornar a lei.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Garantia de que a um posto de trabalho permanente corresponde sempre um contrato de trabalho por tempo indeterminado (vínculo efectivo)
- Limitação dos motivos justificativos da celebração de contratos a termo, que deviam resumir-se às situações de substituição de trabalhadores temporariamente impedidos de prestar actividade e a situações de acréscimo de actividade muito delimitadas e sujeitas a controlo prévio
- Delimitação objectiva das actividades em que pode justificar-se a utilização da modalidade de contrato de muito curta duração, impedindo a sua utilização abusiva
- Controlo prévio pela ACT dos motivos justificativos da celebração de contrato a termo resolutivo

FICHA n.º 11 – MODALIDADES CONTRATUAIS

Bloco B – Contrato de Trabalho Intermitente

Alteração do artigo 159º do CT – Período de prestação de trabalho

Com esta alteração foi introduzido neste artigo um novo nº 4, de acordo com o qual no caso de o empregador não cumprir com as obrigações previstas nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho, nem pode ser prejudicado por isso.

O que visa regular?

Ao nível do trabalho intermitente, visa-se atribuir ao trabalhador uma certa capacidade de exigência ao nível das garantias de organização do seu horário, tais como:

- Direito à fixação precisa do início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início do trabalho;
- O horário fixado não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.
- A antecedência de informação do trabalhador sobre o horário não pode ser inferior a 30 dias na situação do trabalhador prestar outra actividade, ou a 20 dias nos restantes casos.

Problemas a que não responde?

Esta é uma alteração meramente pontual, que não resolve os graves problemas que o trabalho intermitente, em regime de adaptabilidade ou de banco de horas suscitam na vida dos trabalhadores e das famílias.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores dos seus direitos
- Fiscalizar o respeito por estes direitos
- Exigir a fixação de horários que respeitem as condições de SST, o princípio da segurança no emprego e o direito a conciliar a vida pessoal com a vida profissional

Propostas da CGTP-IN nesta matéria:

- Revogação do regime do contrato de trabalho intermitente

FICHA n.º 12 – TELETRABALHO

Alteração do n.º 2 do artigo 166º-A do CT – Direito ao teletrabalho

O direito a exercer actividade em regime de teletrabalho é alargado aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação, independentemente da idade (nº2)

Alteração ao artigo 168º do CT – equipamentos e sistemas

O contrato individual de trabalho e o contrato colectivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais (nº 3)

Para efeitos deste artigo e não havendo acordo entre as partes sobre um valor fixo para a compensação, consideram-se despesas adicionais aquelas que correspondam à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes de prestar trabalho em regime de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial (nº 4)

A compensação por despesas adicionais, independentemente da forma que assuma, é considerada custo para o empregador para efeitos fiscais e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite fixado em portaria do Governo (nº 6)

O que visa regular?

A alteração ao artigo 166º. visa alargar o direito a prestar a actividade em regime de teletrabalho aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade.

Relativamente ao artigo 168º, o objetivo é regular, de forma mais clara, o pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre em consequência de prestar trabalho em regime de teletrabalho.

Que questões levanta?

A principal questão é levantada pela a redacção deficiente do nº3 deste artigo 168º, segundo o qual “O contrato individual de trabalho e o contrato colectivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação (...)” – esta redacção não faz muito sentido uma vez que o acordo para prestação de teletrabalho é um instrumento independente quer do contrato individual de trabalho, quer do contrato colectivo de trabalho, embora o acordo possa constar do contrato individual de trabalho (artigo 166º, nº2) e nada impeça que o contrato colectivo tenha disposições sobre teletrabalho e sobre o conteúdo do respectivo acordo.

Problemas a que não responde?

- Não resolve em definitivo e com clareza o problema do pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre quando trabalha em regime de teletrabalho, nomeadamente porque não cobre todo o tipo de despesas acrescidas
- Mantém as lacunas da lei, designadamente as relativas à duração por tempo indeterminado do contrato de teletrabalho e ao isolamento do trabalhador, que só tem que ter presença no local de trabalho de 2 em 2 meses

Problemas que pode suscitar?

A definição do que se considera como despesas adicionais continua a não ser muito clara, sendo por isso susceptível de gerar interpretações prejudiciais aos trabalhadores

O que fazer nos locais de trabalho?

- Propor a inclusão nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de cláusulas relativas ao valor da compensação por despesas adicionais em regime de teletrabalho
- Assegurar que os acordos individuais de teletrabalho incluem o valor da compensação devida ao trabalhador por despesas adicionais
- Exigir a igualdade de tratamento em situação de teletrabalho e em regime presencial, o cumprimento escrupuloso do horário de trabalho, na obrigatoriedade de pagamento de todas as despesas, a garantia do exercício de todos os direitos sindicais, nomeadamente a liberdade sindical, quer do trabalhador, quer dos **sindicatos e dos**

representantes sindicais, com o direito de afixação electrónica da informação e o direito de o teletrabalhador utilizar os equipamentos de trabalho para o desenvolvimento de actividade sindical, quer enquanto trabalhador, quer como representante sindical

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Obrigação de presença regular do trabalhador no local de trabalho a fim de evitar o isolamento e a individualização da relação de trabalho
- Igualdade de tratamento do teletrabalhador no que respeita ao exercício da liberdade sindical e ao desenvolvimento de actividade sindical
- Para todos os efeitos, a lei continua a não considerar um conjunto importante de custos para o trabalhador, que vão da componente psicossocial à sobrecarga familiar, passando pelo acréscimo de várias despesas, que vão muito para além daquelas que a lei considera. Neste sentido, a CGTP considera que é necessário reforçar a compensação por despesas adicionais, de forma a compensar o trabalhador pelos custos que passa a suportar em substituição da entidade patronal, bem como por aqueles que, não tendo expressão pecuniária, também representam uma sobrecarga para a sua vida pessoal e familiar.

FICHA n.º 13 – TRABALHO TEMPORÁRIO

Bloco A – Cedência ilícita de trabalhador

Alteração ao artigo 173º do CT

Quando o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária é celebrado por empresa de trabalho temporário (ETT) não devidamente licenciada para o exercício da actividade, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo (nº3)

O que visa regular?

Esta alteração visa regular a situação dos trabalhadores quando os contratos celebrados pela ETT que os contrata e cede a um utilizador são nulos, porque esta empresa não está licenciada.

Que questões levanta?

Esta alteração tem carácter positivo para os trabalhadores, porque permite a sua integração nas empresas utilizadoras que são, afinal, quem beneficia do trabalho prestado e quem necessita de preencher os postos de trabalho.

Problemas a que não responde?

Não responde aos graves problemas de precariedade laboral resultantes deste tipo de contratação, mas introduz neste regime um elemento de justiça a favor dos trabalhadores. O problema da precariedade não resulta do licenciamento das ETT, resulta antes da própria natureza da modalidade de trabalho temporário e das relações de triangulação a que abre a porta, bem como do excesso de motivos justificativos que a lei permite.

Problemas que pode suscitar?

Na situação aqui prevista, a conversão do contrato em contrato de trabalho sem termo com a empresa utilizadora dá-se *ope legis*, ou seja por força da lei, é automática, o trabalhador não tem que fazer nada. Isto significa que verificado o facto – isto é a falta de licenciamento da ETT envolvida, os contratos se tornam automaticamente contratos sem termo com a empresa utilizadora.

O que fazer nos locais de trabalho?

Estar atento aos contratos de utilização celebrados para cedência de trabalhadores temporários e verificar se as ETT envolvidas estão devidamente licenciadas.

No caso de se tratar de ETT não licenciada, divulgar a conversão dos contratos dos trabalhadores temporários envolvidos em contratos sem termo com a empresa utilizadora.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- limitar as situações em que é possível o recurso ao trabalho temporário, restringindo-as apenas a situações absolutamente excepcionais e relativamente a actividades de duração determinada no tempo
- aproximar o regime aplicável ao regime dos contratos a termo resolutivo, de modo que o regime do trabalho temporário deixe de ser mais permissivo do que aquele.

FICHA n.º 13 – TRABALHO TEMPORÁRIO

Bloco B- Condições de trabalho de trabalhador temporário

Alteração ao artigo 182º do CT – duração do contrato

O contrato de trabalho temporário a termo certo só pode ser renovado até quatro vezes (nº 2). Genericamente, sem prejuízos das várias excepções previstas, a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade com que este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a 4 anos (nº 8).

O contrato de trabalho temporário que exceda este limite converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Alteração do artigo 185º do CT – condições de trabalho

O trabalhador temporário tem direito a férias, subsídio de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual (nº 6)

O que visa regular?

Estas alterações visam limitar a duração dos contratos de trabalho temporários (celebrados entre os trabalhadores e as ETT para cedência temporária), bem como garantir ao trabalhador temporário a igualdade de direitos em relação aos trabalhadores do utilizador, nomeadamente quanto a férias e a prestações retributivas,

Que questões levanta?

Apesar das limitações introduzidas, o contrato de trabalho temporário continua a admitir mais renovações do que o contrato a termo resolutivo, o que se considera inadmissível e constitui um manifesto tratamento diferenciado em desfavor dos trabalhadores que se encontrem nesta situação.

Por outro lado, o facto de se garantir a igualdade relativamente a alguns direitos não retira estes trabalhadores da sua posição precária nem os coloca de facto em igualdade de circunstâncias com os trabalhadores da empresa utilizadora; de qualquer forma, o contrato de trabalho temporário continua a ser mais vantajoso para os utilizadores que pretendem manter trabalho precário.

Problemas a que não responde?

Embora a limitação ao número de renovações tenha carácter positivo, a duração admitida continua a ser excessiva e não resolve o grave problema de precariedade laboral induzido por esta modalidade de contratação.

Não se combate o trabalho temporário na sua essência, nomeadamente garantindo que a uma actividade permanente corresponde um posto de trabalho efectivo.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Estar atento aos contratos de utilização celebrados e ao número de renovações
- Denunciar as eventuais ilegalidades
- Informar os trabalhadores temporários sobre os seus direitos
- Estar atento ao respeito pelos direitos dos trabalhadores temporários

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- limitar mais as situações em que é possível o recurso ao trabalho temporário, restringindo-as apenas a situações absolutamente excepcionais e relativamente a actividades de duração determinada no tempo
- Limitar ao mínimo o número de renovações possíveis

FICHA n.º 14- ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Bloco A – Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal

Alteração aos artigos 206º – Adaptabilidade grupal e 208ºB – Banco de horas grupal

Os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas grupal não se aplicam nas seguintes situações:

- Trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a estes regimes ou, relativamente a adaptabilidade ou banco de horas instituídos por instrumento de regulamentação colectiva, o trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa
- Trabalhador com filho menor de 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, excepto se o trabalhador manifestar por escrito a sua concordância com o regime
- Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce actividade profissional e está impedido de prestar assistência

O que visa regular?

Esta alteração contempla um alargamento das excepções ao regime da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal, passando a dispensar destes regimes, além das situações que já estavam previstas, os trabalhadores com filhos entre os 3 e os 6 anos quando o outro progenitor exerce actividade profissional e está impedido de prestar assistência; por outro lado, no que toca aos trabalhadores com filhos menores de 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica só não ficam dispensados se, por escrito, concordarem trabalhar em regime de adaptabilidade ou de banco de horas.

Problemas a que não responde?

Esta é uma alteração meramente pontual, que não resolve os graves problemas que o trabalho em regime de adaptabilidade ou de banco de horas suscitam na vida dos trabalhadores e das famílias.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores dos seus direitos
- Fiscalizar o respeito por estes direitos
- Exigir a fixação de horários que respeitem as condições de SST e o direito a conciliar a vida pessoal com a vida profissional

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação de todos os regimes de adaptabilidade e de banco de horas
- Redução do tempo de trabalho para as 35 horas de trabalho semanal, sem perda de retribuição

FICHA n.º 14- ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Bloco B – Período de laboração

Alteração ao artigo 16º da Lei nº 105/2009, de 14 de setembro (na redacção actual)

O membro do Governo responsável pela área laboral (MTSSS) pode, ouvidas as autoridades públicas competentes, autorizar períodos de laboração mais alargados que o normal (compreendido entre as 7 e as 20 horas), por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e designadamente, por necessidade em função do aumento temporário ou extraordinário de actividade ou encomendas.

Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho, autorizar a laboração contínua por motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e designadamente, por necessidade em função do aumento temporário ou extraordinário de actividade ou encomendas.

Quer a autorização para ampliar o período de laboração, quer a autorização para laboração contínua são válidas por um período máximo de 5 anos.

O que visa regular?

Esta alteração visa regular em termos mais exaustivos, definindo um conjunto mais alargado de critérios que as podem fundamentar, a autorização para ampliação do período de laboração ou a autorização para laboração contínua.

Que questões levanta este novo artigo?

Na realidade, esta alteração não restringe os critérios, nem torna mais exigentes os motivos, que podem justificar a autorização para ampliar o período de laboração ou para laboração contínua, limitando-se a explicitar o que já se encontrava previsto mediante uma enumeração meramente exemplificativa de motivos económicos ou tecnológicos ou condições de mercado.

O facto de a enumeração ser meramente exemplificativa vai permitir a invocação de motivos não expressamente identificados na lei, representando um alargamento dos mesmos.

Por outro lado, as condições de mercado são um motivo suficientemente vago para justificar a possibilidade de laboração contínua ou de alargamento do período de laboração em todo e qualquer sector de actividade.

Problemas a que não responde?

Uma vez que não impõe critérios estritos e objectivos para a concessão de autorização para laboração contínua, não vai permitir estancar a vaga crescente de pedidos de autorização para laboração contínua incluindo em sectores onde nada o justifica e sem motivação credível aparente.

Assim sendo, não resolve as dificuldades, ou mesmo a impossibilidade, de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar com que se defrontam os trabalhadores obrigados a trabalhar em regime de laboração contínua, nem reduz, antes aumentando, o número de trabalhadores que poderão ficar submetidos a horários muito penalizadores para a saúde, com todas as consequências que daí advêm.

Problemas que pode suscitar?

Permitir um aumento ainda maior dos pedidos de autorização de laboração contínua e de alargamento do período de laboração, com um consequente aumento das dificuldades com que se defrontam os trabalhadores

O que fazer nos locais de trabalho?

O empregador tem que incluir no pedido de autorização para laboração contínua um parecer das estruturas representativas dos trabalhadores (comissão de trabalhadores ou na sua falta comissão sindical ou intersindical ou delegados sindicais). Emitir este parecer, exprimindo a vontade e as dificuldades sentidas pelos trabalhadores e descrevendo a realidade na empresa, é fundamental para o processo.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Delimitação objectiva das actividades abrangidas pelo regime de laboração contínua e a sua restrição às situações que estejam relacionadas com a prestação de serviços que

sejam socialmente imprescindíveis ou cuja interrupção deva ser evitada por motivos técnicos

- Limitação das situações nas quais pode ser requerida autorização para o alargamento dos períodos de laboração
- Nos casos em que a laboração contínua seja justificada, definir as situações e os termos em que os trabalhadores podem justificadamente recusar trabalhar neste regime e não serem prejudicados por esse motivo.
- Reforço dos direitos dos trabalhadores por turnos, no âmbito da segurança e saúde no trabalho e em matéria de acesso à reforma, nomeadamente, conferindo uma maior protecção face aos impactos que este tipo de trabalho tem na saúde

FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS

Bloco A – Falta por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

Alteração ao artigo 251º - luto por falecimento de cônjuge

As faltas justificadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado aumentam para 20 dias consecutivos, o mesmo período concedido em caso de falecimento de filhos ou enteados (alínea a) do nº1).

A Declaração de Retificação nº 13/2023, de 29 de maio, altera a redacção do nº 2 do artigo 251º, mandando aplicar o regime previsto na alínea a) do nº1 (20 dias consecutivos de faltas justificadas) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador – esta questão não estava resolvida na redacção original da Lei, o que resultava numa desigualdade de tratamento entre pessoas casadas e unidas de facto.

O que visa regular?

Visa aumentar o tempo de luto por cônjuge ou equiparado para 20 dias consecutivos.

Que questões levanta este novo artigo?

Na redacção anterior a esta alteração, eram concedidos 20 dias de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1º grau da linha recta, o que abrangia filhos, enteados, noras e genros; na redacção actual, os 20 dias passam a ser concedidos pelo falecimento do cônjuge, filhos ou enteados. No caso de genros ou noras, são atribuídos apenas 5 dias de faltas justificadas, nos termos da alínea b) do nº1 deste artigo.

Problemas que pode suscitar?

O desconhecimento da declaração de rectificação pode conduzir à negação de direitos aos trabalhadores que se encontrem nesta situação

O que fazer nos locais de trabalho?

- Estar atento a esta questão e informar os trabalhadores que eventualmente se encontrem nesta situação sobre os seus direitos

FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS

Bloco B – Falta para assistência a membro do agregado familiar

Alteração ao artigo 252º do CT

O trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável (nº2)

Aos 15 dias por ano que o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível a membro de agregado familiar nos termos do nº1 deste artigo, acrescem mais 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável ou imprescindível ao cônjuge do trabalhador ou pessoa que com ele viva em união de facto que seja pessoa com deficiência ou sofra de doença crónica (nº3)

Para justificação da falta, o empregador pode exigir do trabalhador prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência – esta declaração não é exigida no caso do trabalhador cuidador (nº 4)

Que questões levanta este novo artigo?

- Não é claro qual a legislação específica a que se refere o nº2 – presumimos que seja o estatuto do cuidador informal e/ou a respectiva regulamentação, mas esta apenas define o reconhecimento do estatuto de cuidador informal e não dispõe sobre os direitos laborais do cuidador informal não principal
- Por outro lado, também não é claro se o cuidador informal não principal pode acumular os 15 dias de faltas justificadas para prestar assistência à pessoa cuidada (previstos no nº2) com os 15 dias previstos no nº1 se tiver de prestar assistência a outro membro do agregado familiar

Problemas que pode suscitar?

A falta de clareza de alguns dos preceitos desta disposição, referidos acima, pode suscitar conflitos com a entidade empregadora

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores sobre os seus direitos e estar atento ao respeito pelos mesmos por parte do empregador

FICHA n.º 15 – REGIME DE FALTAS

Bloco C – Prova do motivo justificativo da falta e substituição da perda de retribuição

Alteração ao artigo 254º do CT – prova do motivo justificativo de falta

A prova da situação de doença do trabalhador pode ser feita por declaração do estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou do serviço digital do SNS (SNS 24) ou, no caso dos trabalhadores das Regiões Autónomas, do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico (nº 2).

A declaração do SNS 24 (ou do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, se aplicável) é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, do próprio trabalhador. Esta declaração só pode ser emitida para situações de doença que não excedam três dias consecutivos e apenas duas vezes por ano (nº5)

Alteração ao artigo 257º do CT – substituição da perda de retribuição

O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador para substituir a perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal dentro dos limites legalmente permitidos

O que visa regular?

Essencialmente a alteração ao artigo 254º visa criar um regime de prova das situações de doença mais ágil e fácil de obter (não implica deslocação a um centro de saúde), quando se trate de períodos de doença de curta duração, que não dão direito a subsídio de doença.

Relativamente ao artigo 257º, visa garantir que o trabalhador possa substituir a perda de remuneração por mais tempo de trabalho ou por renúncia a dias de férias.

Que questões levanta este novo artigo?

Esta prova da situação de doença através dos serviços digitais (SNS 24 ou serviço semelhante das RA) implica que, na prática, é o trabalhador que contacta o Serviço, declara que está doente e não pode exercer a sua actividade profissional, assume o compromisso de que tal corresponde à verdade. Isto pode ser feito por meios digitais (na Página internet do SNS ou através da aplicação). O Serviço emite um Código que é fornecido ao empregador, para este confirmar a justificação da falta.

Problemas que pode suscitar?

Como a prova da situação de doença por declaração do SNS (ou serviço semelhante das RA) assenta na declaração do trabalhador, pode dar origem a maior desconfiança das entidades patronais, o que pode por um lado originar conflitos e, por outro, implicar o crescimento dos pedidos de verificação de doença por parte do empregador.

Esta situação não resolve os problemas com que o trabalhador se confronta, nomeadamente em matéria retributiva, uma vez que as entidades patronais continuam, no geral, a descontar os primeiros três dias de ausência, em caso de baixa por doença.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores acerca deste novo mecanismo e estar atento para verificar se os trabalhadores não são prejudicados por recorrer a esta possibilidade

Propostas da CGTP-IN para esta matéria:

- Garantir que todas as faltas por doença não implicam perda de retribuição, seja paga pela empresa ou através de subsídio da Segurança Social para o efeito

FICHA n.º 16 – PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

Alteração ao artigo 268º do CT

O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária acrescido de:

- 50% na primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil
- 100% por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado (nº2)

Nota: As disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a estes novo regime de pagamento do trabalho suplementar devem ser alteradas até dia 1 de janeiro de 2024 (artigo 35º, nº5 da Lei 13/2023, de 3 de abril).

Que questões levanta este novo artigo?

O valor dos acréscimos retributivos pela prestação de trabalho suplementar só é reposto a partir das 100 horas anuais e não pela totalidade da prestação. Até às 100 horas anuais os acréscimos remuneratórios mantêm-se em valores reduzidos (25% na primeira hora e 37,5% nas subsequentes em dia útil e 50% em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado).

Problemas a que não responde?

- Mantém-se a desvalorização e o embaratecimento dos custos do trabalho que estiveram na origem da redução do pagamento do trabalho suplementar em 2012
- Os trabalhadores continuam sem direito a descanso compensatório na sequência da prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado

O que fazer nos locais de trabalho?

- Confirmar que o trabalho suplementar é pago pelos valores devidos
- Denunciar situações de incumprimento

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reposição integral dos acréscimos remuneratórios por prestação de trabalho suplementar que vigoravam anteriormente às alterações de 2012
- Reposição do descanso compensatório.

FICHA n.º 17 – PRESCRIÇÃO E PROVA DO CRÉDITO – REMISSÃO ABDICATIVA

Alteração ao artigo 337º do CT

É acrescentado a este artigo um nº 3, de acordo com o qual os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não podem extinguir-se por remissão abdicativa, excepto através de transacção judicial (nº 3)

O que visa regular?

Esta alteração visa evitar que os trabalhadores renunciem antecipadamente, por pressão patronal, a créditos que lhes são devidos.

Que questões levanta este novo artigo?

Com esta nova regra, deixam de ser válidas as declarações que os trabalhadores são habitualmente levados a assinar, no momento da cessação do contrato de trabalho, declarando que receberam tudo o que lhes era devido e que nada mais têm a receber; estas declarações correspondem a uma renúncia a todos os créditos que eventualmente ainda poderiam ser devidos. Agora, esta renúncia só será possível em processo judicial.

Os empregadores alegam que esta nova regra viola o princípio da livre negociação entre as partes, omitindo que a relação de trabalho se caracteriza precisamente por uma desigualdade entre as partes, devido à posição de subordinação do trabalhador relativamente ao empregador e que continua a existir mesmo quando se trata da cessação do contrato.

Problemas que pode suscitar?

É provável que esta nova regra provoque conflitos com os empregadores, que vão continuar a procurar impor a renúncia imediata aos créditos laborais.

Tenha-se presente que, devido à proibição agora prevista, qualquer declaração de renúncia a créditos laborais (a chamada remissão abdicativa) que o trabalhador assine não é válida.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores das novas regras e alertar para a invalidade de qualquer declaração de renúncia aos créditos assinada pelo trabalhador no momento da cessação do contrato

Aconselhar os trabalhadores a não assinarem qualquer declaração sem que os valores sejam devidamente verificados pelo sindicato. Tal declaração, não sendo em princípio válida – no caso de o valor não cobrir todos os créditos a haver pelo trabalhador -, pode à posteriori ser validada pelo tribunal que apreciar a questão, se se der o caso.

FICHA n.º 18 – TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Bloco A – Proibição de recurso à terceirização de serviços

Novo artigo 338ºA do CT

Esta nova disposição proíbe o recurso à contratação de serviços externos a entidade terceira (outsourcing) para a satisfação de necessidades que eram asseguradas por trabalhadores cujos contratos tenham cessado nos 12 meses anteriores, por despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho

O que visa regular?

A introdução desta nova disposição tem como objectivo limitar o recurso à terceirização de serviços, o fenómeno vulgarmente conhecido como outsourcing, que consiste na contratação de empresas de prestação de serviços externas à empresa, para o desempenho de funções que normalmente seriam desempenhadas por trabalhadores directamente vinculados à empresa por contrato de trabalho, sendo que muitas vezes se trata de funções essenciais ao funcionamento da empresa.

Que questões levanta este novo artigo?

Esta proibição de recurso ao outsourcing é limitada no tempo – abrange apenas 12 meses contados de despedimento (ou despedimentos) colectivo ou por extinção do posto de trabalho. E é também limitada no seu âmbito, uma vez que se limita a proibir o recurso ao outsourcing na sequência das referidas modalidades de despedimento e apenas para as funções que eram desempenhadas pelos trabalhadores despedidos, deixando em aberto a possibilidade de recurso a esta forma de contratação em quaisquer outras situações possíveis.

Problemas a que não responde?

Não resolve os problemas de precariedade e instabilidade laboral resultantes do recurso à terceirização de serviços

Mantém os trabalhadores contratados nesta modalidade em situação de grande fragilidade laboral

Problemas que pode suscitar?

As entidades patronais contestam veementemente esta proibição, alegando mesmo a sua inconstitucionalidade. Vão tentar continuar a impor a terceirização de serviços de acordo com as suas conveniências

O que fazer nos locais de trabalho?

Estar atento às situações de contratação de serviços externos que possam violar a lei e denunciar junto das entidades competentes

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Proibição mais ampla do recurso à terceirização de serviços
- Alterar o código do trabalho de modo a que o recurso aos despedimentos colectivos e extinção do posto de trabalho sejam devidamente fundamentados e controlados em concreto, impedindo que estes se constituam como mecanismos de fuga à proibição constitucional do despedimento sem justa causa
- Reforçar a protecção dos representantes sindicais e dos trabalhadores, de forma a que estes não possam ser envolvidos em processos de despedimento colectivo e extinção de posto de trabalho

FICHA n.º 18 – TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Bloco B – Terceirização de serviços

Introdução de novo artigo 498º-A do CT

Em caso de aquisição de serviços externos para prestação de actividades que correspondam ao objecto social da empresa, aplica-se ao prestador do serviço o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) que vincula a empresa beneficiária da actividade (nº1). Para este efeito, o contrato de prestação de serviços deve determinar quem é o responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT (nº 4).

Para efeitos de aplicação do IRCT, considera-se prestador do serviço a pessoa singular que presta a actividade objecto do contrato de prestação de serviços, isto é o trabalhador, independentemente da contraparte da empresa adquirente no contrato de prestação de serviços ser o próprio trabalhador ou outra pessoa colectiva – que por sua vez contratou o trabalhador para prestar o serviço (nº 2).

A aplicação do IRCT ao trabalhador contratado externamente para prestar o serviço apenas só opera após 60 dias de prestação de actividade em benefício da empresa adquirente; durante este período de 60 dias, o prestador do serviço tem direito à retribuição mínima correspondente às suas funções, prevista em IRCT que vincula o beneficiário da actividade, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante o que for mais favorável (nº 3).

O que visa regular?

Esta nova disposição visa conferir alguma protecção aos trabalhadores contratados externamente para prestar serviço nas empresas, colocando-os em igualdade de condições de trabalho com os trabalhadores da empresa que adquire o serviço, através da aplicação do IRCT em vigor na empresa.

Que questões levanta este novo artigo?

A protecção oferecida aos trabalhadores externos pela aplicação do IRCT é positiva, porque na prática melhora as suas condições de trabalho, mas acaba por legitimar condutas que

frequentemente correspondem a verdadeiras fraudes à lei, atribuindo uma aparência de legalidade a situações que podem ser abusivas ou mesmo ilegais.

Por outro lado, esta protecção é limitada, em primeiro lugar porque a aplicação do IRCT só funciona para os trabalhadores que desempenhem actividades correspondentes ao objecto social da empresa adquirente do serviço – colocando desde logo o problema de identificar que actividades são estas, para além de deixar de fora todos os trabalhadores que desempenham actividades não correspondentes ao objecto social da empresa.

Em segundo lugar, o IRCT só se aplica ao cabo de 60 dias de prestação da actividade, durante os quais os trabalhadores só têm direito a condições de igualdade com os trabalhadores da empresa beneficiária da actividade relativamente à retribuição.

Problemas a que não responde?

Não resolve o problema de fundo que é o recurso excessivamente frequente à figura da terceirização de serviços para o desempenho de funções permanentes e essenciais da empresa, com isso perpetuando a precariedade dos vínculos e as simulações contratuais

Problemas que pode suscitar?

Pode servir para mascarar como sendo legais – ou pelo menos aceitáveis – um conjunto de práticas que apenas visam precarizar a relação de trabalho e impedir a entrada de trabalhadores para a empresa contratante.

Por outro lado, pode vir a legitimar ainda mais as situações quadrangulares, em que o trabalhador é contratado por uma empresa de prestação de serviços que, por sua vez, recorre a uma empresa de trabalho temporário para o contratar.

O que fazer nos locais de trabalho?

Em primeiro lugar, deve fazer-se um esforço por organizar e sindicalizar estes trabalhadores. Depois, deve exigir-se, desde já, a aplicação aos trabalhadores assim contratados, dos IRCT's que estejam em vigor na empresa utilizadora ou adquirente da prestação de serviços, ou, em alternativa, as mesmas condições de trabalho (tempo de trabalho, férias, descanso semanal, prémios...).

Deve também, prestar-se atenção aos contratos de prestação de serviços para terceirização de serviços, identificar situações de incumprimento da lei e denunciar as situações em que a empresa recorre ao outsourcing para a ocupação de postos de trabalho permanentes e/ou desempenho de funções essenciais ao próprio funcionamento da empresa

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Proibição mais ampla do recurso à terceirização de serviços, garantindo que a uma actividade permanente corresponde um posto de trabalho efectivo.
- Deve assegurar-se que as empresas que funcionem numa determinada actividade, tenham os trabalhadores necessários à satisfação das suas necessidades permanentes
- Proibir que a uma empresa possa repartir a sua actividade por várias prestações de serviços, de forma a degradar as condições de trabalho
- Combater o princípio segundo o qual funcionam as empresas de agenciamento de trabalhadores, que os utilizam como mercadoria vendável, lucrando com o embaratecimento do seu trabalho, à custa da degradação das suas condições de trabalho

FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Bloco A – Caducidade de contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto

Alteração aos artigos 344º e 345º do CT

A compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto é aumentada para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Que questões levanta este novo artigo?

Esta alteração é positiva, mas insuficiente face às reduções que têm sido operadas no valor das compensações por cessação de contrato de trabalho.

Problemas que não resolve?

A compensação por caducidade é um dos grandes obstáculos à contratação a termo, para além dos impedimentos em matéria de recurso a esta forma contratual.

Com efeito, o montante que é pago ao trabalhador no final da relação de trabalho pode funcionar como factor de dissuasão da contratação a termo. No entender da CGTP-IN, os valores continuam a ser demasiado atractivos para que se possa falar em efectivo combate à precariedade.

Por outro lado, não se resolve o problema levantado pelo despedimento ilícito de trabalhador com contrato a termo, constante do artigo 393.º do Código do Trabalho, o qual vem determinar que, em caso de despedimento ilícito de trabalhador contratado a termo, o trabalhador, ao invés de ser reintegrado, apenas é indemnizado nos montantes que deixou de auferir até ao trânsito em julgado da sentença, se o termo ocorrer antes ou até à mesma.

Apenas no caso de o termo ocorrer depois do trânsito em julgado, o trabalhador pode exigir o direito a ser reintegrado.

Propostas da CGTP-IN sobre esta matéria:

- A CGTP-IN considera que as compensações por caducidade dos **contratos** a termo continuam ainda aquém do que já foram e do que deveriam ser, para se tornarem num efectivo dissuasor do recurso a esta forma contratual

FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Bloco B – Processo de despedimento colectivo

Alteração ao artigo 360º do CT – Comunicações em caso de despedimento colectivo

Na falta de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas de trabalhadores na empresa, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que podem ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento colectivo; no prazo de cinco dias úteis a contar desta comunicação, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo podem designar de entre si uma comissão representativa com um máximo de 3 ou 5 membros, consoante o despedimento abranja cinco ou mais trabalhadores (nº4)

Na data em que procede a qualquer das comunicações previstas neste artigo, o empregador envia uma cópia ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva (nº5).

Alteração ao artigo 361º do CT – Informações e negociação em caso de despedimento colectivo

Nas reuniões da fase de informações e negociação, o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem ter cada qual a assistência de um perito (nº 4)

Da fase de informações e negociação, deve ser elaborada uma acta de cada reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma (nº 5)

Alteração ao artigo 362º do CT – Intervenção do Ministério responsável pela área laboral

O serviço do ministério responsável pela área laboral com competência na área do acompanhamento e fomento da contratação colectiva participa na fase de informações e negociação do processo de despedimento colectivo, a fim de promover a regularidade da sua instrução e a conciliação dos interesses das partes (nº1)

Caso exista qualquer irregularidade da instrução substantiva e procedimental, este serviço deve advertir o empregador e, caso a irregularidade persista, fazer constar essa menção da acta das reuniões da fase de informação e negociação (nº2)

Alteração ao artigo 363º do CT – Decisão de despedimento colectivo

Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 15 dias sobre a comunicação da intenção de despedimento colectivo, o empregador comunica, por escrito a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com indicação expressa do motivo e da data da cessação do contrato e do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato, nos prazos referidos nas várias alíneas do nº 1 deste artigo.

Na mesma data, o empregador remete ao serviço do ministério responsável **pela** área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva, a acta das reuniões da fase de informações e negociação, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como uma lista de que conste a identificação de cada trabalhador, data de admissão na empresa, situação perante a segurança social, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação (alínea a) do nº 3)

O que visa regular?

As alterações a estes artigos são meramente formais, não alterando de forma significativa o seu conteúdo substancial.

O que fica por resolver?

O despedimento colectivo em Portugal continua a ser muito facilitado e constitui uma forma demasiado simples de fazer cessar os contratos de trabalho, como ficou provado durante a recente pandemia.

Acresce que a revisão operada pelo governo PSD/CDS durante o período da Troica, que reduziu muito substancialmente o valor da compensação por despedimento colectivo, agravou ainda mais a situação.

O governo PS não resolveu nem o excessivo formalismo do processo, muito mais focado nos aspectos burocráticos do que nas garantias de manutenção dos postos de trabalho, nem tão pouco aumentou o valor das compensações, de forma a tornar os despedimentos mais onerosos para a entidade patronal e logo menos atractivos.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforçar as exigências justificativas e respectivo controlo ao nível dos três motivos (mercado, estruturais ou tecnológicos) que podem fundamentar a decisão de despedimento colectivo;
- Reforçar as garantias de participação dos trabalhadores e suas estruturas representativas, exigindo-se que apenas após a não obtenção e acordo entre estes e a entidade patronal, o despedimento possa ser comunicado aos trabalhadores
- Aumentar substancialmente as compensações por despedimento, pelo menos repondo os valores anteriores à revisão do CT de 2012, bem como as sanções acessórias aplicáveis à entidade patronal, em caso de ilicitude

FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Bloco C – Compensação por despedimento colectivo

Alteração ao artigo 366º do CT – Compensação

Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (nº1)

O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a accionar o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), nos termos previstos em legislação específica (nº3)

O novo valor da compensação por despedimento apenas se aplica ao período de duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da nova lei, ou seja só se aplica ao período de duração do contrato de trabalho decorrido a partir de dia 1 de maio de 2023 (artigo 35º, nº2 da Lei 13/2023, de 3 de abril) .

O que visa regular?

O valor da compensação por despedimento (qualquer que seja a modalidade de despedimento por causas objectivas da iniciativa do empregador - despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação) é aumentado de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de serviço

Que questões levanta este novo artigo?

Este pequeno aumento da compensação é insuficiente face à brutal redução sofrida desde 2012.

O aumento da compensação apenas se aplica para futuro, o que significa que apenas se aplicará plenamente a novos contratos celebrados após a entrada em vigor desta nova Lei; relativamente aos contratos já em execução, apenas se aplica ao período posterior à entrada em vigor do novo valor, o que significa cálculos ainda mais complicados.

Problemas a que não responde?

Os despedimentos continuam mais fáceis e baratos para as entidades patronais, uma vez que o valor da compensação se mantém baixo.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Informar os trabalhadores dos novos valores de compensação a que têm direito e em que termos
- Apoiar e acompanhar processos de despedimento, procurando fazer aumentar o valor da compensação, sempre que se torne impossível evitar o despedimento

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- A reposição do valor das compensações em caso de despedimento, de modo que voltem a corresponder, pelo menos, a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade e ao dobro para os representantes dos trabalhadores
- Garantir que o despedimento colectivo só pode ser realizado após consulta prévia e informação aos representantes dos trabalhadores, apenas podendo anunciar-se após a não obtenção do acordo
- Reforçar os directos de informação e consulta prévia com os representantes dos trabalhadores
- Garantir um controlo mais apertado dos fundamentos invocados, afastando, tanto quanto possível, a abstracção da motivação de despedimento

FICHA n.º 19 – CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Bloco D – Denúncia com aviso prévio e denúncia sem aviso prévio

Alteração aos artigos 400º e 401º do CT

Na denúncia do contrato pelo trabalhador, o trabalhador com estatuto de vítima de violência doméstica é dispensado do cumprimento do aviso prévio (nº6 do artigo 400º), não estando obrigado a pagar qualquer compensação pelo seu não cumprimento (nº2 do artigo 401º).

O que visa regular?

Visa garantir alguma protecção a vítimas de violência doméstica, no sentido de lhes facilitar a mobilidade.

Problemas a que não responde?

Continuam a não estar contempladas na lei garantias de mobilidade geográfica e de horário de trabalho para vítimas de violência doméstica, quando estas tenham de se afastar dos agressores e nos casos em que as empresas tenham estabelecimentos em mais do que um local.

Por outro lado, esta norma também não responde às situações em que uma vítima de violência doméstica tem de se ausentar por algum tempo do trabalho, sem por isso perder o contrato de trabalho e consequentemente a retribuição e as condições materiais de autonomização económica em relação ao agressor.

Por outro lado, também não são criados mecanismos que permitam resolver os problemas que decorrem de situações em que a vítima e o agressor trabalhem na mesma empresa.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores sobre estes direitos e denunciar as situações em que as entidades patronais retenham retribuições e outras prestações a título de indemnização por incumprimento do aviso prévio.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Garantir o direito à mobilidade interna, de unidade para unidade, no caso das vítimas de violência doméstica;
- Garantir que as vítimas de violência doméstica não perdem retribuição por ausências curtas relacionadas com a necessidade de se afastarem do agressor
- Garantir o direito das vítimas de violência doméstica à mudança de horário de trabalho
- Garantir o direito ao afastamento do agressor quando este seja colega ou superior hierárquico da vítima

FICHA n.º 20 – ESTÁGIOS

Alteração ao Decreto-Lei nº 66/2011, de 1 de junho, que regula a realização de estágios profissionais extracurriculares

Artigo 8º Subsídio de estágio

A entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio cujo valor não pode ser inferior ao valor do salário mínimo nacional reduzido em 20% – considerando o valor do salário mínimo para 2023 (€760), o subsídio mensal de estágio não poderá ser inferior a €608

Artigo 9º Subsídio de refeição e seguro

A entidade promotora deve contratar um seguro de acidentes de trabalho para o estagiário

Artigo 10º Segurança social

A relação jurídica decorrente do contrato de estágio ao abrigo deste decreto-lei é equiparada, para efeitos da segurança social, a trabalho por conta de outrem, o que significa que a entidade promotora deve inscrever o estagiário no regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem e pagar as respectivas contribuições, como para qualquer trabalhador da empresa

O que visa regular?

O Decreto-Lei nº 66/2011, de 1 de junho, veio disciplinar e estabelecer regras relativas à realização de estágios profissionais extracurriculares incluindo os que são necessários para exercício de uma profissão, excluindo os estágios profissionais patrocinados pelo IEFP ou objecto de qualquer comparticipação pública, os estágios de realização obrigatória para acesso à função pública e estágios que correspondam a trabalho independente.

A presente alteração visa melhorar os direitos dos estagiários.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Estar atento aos contratos de estágio celebrados na empresa e verificar se estão a ser cumpridas as regras legais
- Denunciar as situações em que o recurso ao estágio possa servir para destruir postos de trabalho ou para iludir proibições de contratação, relacionadas com a caducidade de contrato a termo ou de trabalho temporário.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Abranger nesta regulamentação todos os estágios profissionais extracurriculares, com excepção dos patrocinados pelo IEFP
- A remuneração do estágio deve variar em função das qualificações e da actividade desempenhada pelo estagiário, a exemplo do que sucede com os estágios do IEFP
- Criar regras mais apertadas e investir numa maior fiscalização, garantindo que os estágios servem, efectivamente para formar jovens trabalhadores

FICHA n.º 21 TRABALHO NÃO DECLARADO

Bloco A- Criminalização

Novo artigo 106ºA do Regime Geral das Infracções Tributárias (Lei nº 15/2001, de 5 de junho, na redacção actual) – Omissão de comunicação da admissão de trabalhadores

As entidades empregadoras que, no prazo de seis meses subsequentes ao prazo legalmente previsto para o efeito, não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores, nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho ou, em situações excepcionais e devidamente fundamentadas relacionadas com celebração de contratos de muito curta duração ou trabalho por turnos, nas 24 horas seguintes ao início da actividade, declarando simultaneamente todos os elementos necessários ao enquadramento do trabalhador, são punidas com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.

O que visa regular?

Esta disposição cria um novo tipo de crime contra a segurança social, com o objectivo de combater o trabalho não declarado.

Problemas a que não responde?

A criminalização da omissão de declaração da admissão de trabalhadores pode ser um passo importante, mas parece muito insuficiente para por si só combater eficazmente o trabalho não declarado.

Por outro lado, 6 meses é um período muito longo como prazo máximo de declaração, permitindo uma ampla janela de tempo para exploração deste tipo de trabalho.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Estar atento à entrada de novos trabalhadores, garantindo que todas as novas admissões são declaradas à segurança social
- Recomendar aos trabalhadores que também eles declarem a sua admissão ao trabalho

Propostas da CGTP-IN nesta matéria:

- Encurtar o prazo máximo a partir do qual se aplica a responsabilidade criminal por não declaração da contratação de trabalhador

FICHA n.º 21 TRABALHO NÃO DECLARADO

Bloco B- Comunicação da admissão de trabalhadores

Alteração dos artigos 29º e 243º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Lei nº 110/2009, de 16 de setembro, na sua redacção actual)

Alteração ao artigo 29º Comunicação da admissão de trabalhadores

Na falta de cumprimento da obrigação de comunicar a admissão do trabalhador, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no primeiro dia do 12º mês anterior ao da verificação do incumprimento (nº 4)

A violação da obrigação de comunicação constitui uma contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, e contraordenação grave nas restantes situações (nº 7)

A verificação da presunção prevista no nº 4 deve ser comunicada pela segurança social à ACT para efeito da aplicação da contraordenação (novo nº 8)

Alteração ao artigo 243º Sanção acessória necessária

O novo nº 2 introduzido neste artigo determina que no caso de reincidência na prática das contraordenações correspondentes à não comunicação da admissão de trabalhador e à não entrega atempada das declarações de remunerações são aplicadas as sanções acessórias de privação do direito a apoios, subsídios ou benefícios outorgados por entidades públicas e do direito a participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos

O que visa regular?

Esta disposição agrava as consequências para o empregador da não comunicação à segurança social da admissão de trabalhadores, tornando-o responsável pelo pagamento retroactivo de pelo menos um ano de contribuições à segurança social.

Que questões levanta esta alteração?

- Embora o agravamento das consequências da não comunicação da admissão de trabalhadores seja positivo, a realidade é que o artigo 29º continua a prever um conjunto de formas de desresponsabilização do empregador, permitindo nomeadamente que a presunção relativa ao início da prestação de trabalho seja ilidida mediante prova da data em que a prestação de trabalho teve início, o que dispensa o empregador do pagamento de 1 ano de contribuições.
- São prováveis algumas dificuldades de articulação entre o disposto neste artigo 29º quanto às consequências da não comunicação da admissão e o tipo de crime criado nos termos do artigo 106ºA do regime das infracções fiscais, sendo que as “escapatórias” previstas neste artigo 29º podem inviabilizar a criminalização

Problemas a que não responde?

Estas alterações afiguram-se insuficientes para um combate eficaz ao trabalho não declarado

O que fazer nos locais de trabalho?

- Estar atento à entrada de novos trabalhadores, garantindo que todas as novas admissões são declaradas à segurança social
- Recomendar aos trabalhadores que também eles declarem a sua admissão ao trabalho

FICHA n.º 22- CONTRATO DE TRABALHO DE SERVIÇO DOMÉSTICO

Alteração do Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro – Regime Jurídico do Contrato de Trabalho de Serviço Doméstico

Artigo 13º Duração do trabalho

- O período normal de trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico não pode ser superior a 40 horas (nº 1).
- Por acordo com o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios, dentro dos limites estabelecidos no Código do Trabalho (nº3).

Artigo 14º Intervalo para refeição e descanso

- O trabalhador do serviço doméstico tem direito, em cada dia, a intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar (nº1).
- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho relativamente ao trabalho de menores, o trabalhador alojado tem direito ao repouso nocturno de pelo menos onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, excepto por motivo grave, imprevisto ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até 3 anos (nº2).
- A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na sua falta, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho (nº3).

Artigo 17º Retribuição durante as férias

O trabalhador contratado com alojamento e alimentação, ou só com alimentação, tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, em valor equivalente àquelas prestações; para este efeito, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor do salário mínimo (nºs 2 e 3).

Artigo 24º Feriados

- Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, aos feriados previstos no Código do Trabalho (nº1).
- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho relativamente ao trabalho de menores, o trabalhador do serviço doméstico, mediante o seu acordo, pode prestar trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário, o que lhe confere direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na mesma semana ou na seguinte (nº2).
- Quando, por razões de interesse atendível do agregado familiar, o descanso compensatório não seja possível, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente (nº3).
- Os trabalhadores do serviço doméstico não podem ver a sua retribuição reduzida devido ao gozo de feriados.

Artigo 28º Cessação do contrato por caducidade

- O contrato de trabalho de serviço doméstico caduca quando: se verifica manifesta insuficiência económica do empregador, em momento posterior à celebração do contrato; ou quando ocorre alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho, por exemplo se cessar a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado (nº1).
- Nestas situações, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos que a fundamentam, com a antecedência mínima de 7 dias, para contratos com duração até seis meses; 15 dias, para contratos com duração entre 6 meses e 2 anos; 30 dias, para contratos com duração superior a 2 anos (nº5).

Artigo 30º Justa causa de rescisão por parte do empregador

Os comportamentos do trabalhador que constituem justa causa de despedimento por parte do empregador, elencados nas várias alíneas deste artigo, têm que ser culposos.

Artigo 32º Rescisão com justa causa pelo trabalhador

- Ao elenco de situações que justificam a rescisão do contrato com justa causa pelo trabalhador é acrescentada a violação culposa das garantias legais ou constantes de

contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou outros trabalhadores (nº1).

- A resolução com fundamento em falta culposa de pagamento da retribuição; lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador; ofensa à sua dignidade; falta culposa das condições proporcionadas ao trabalhador, por exemplo em termos de alimentação, segurança e salubridade, que possam causar prejuízo à saúde do trabalhador; aplicação de sanção abusiva; quebra de sigilo sobre privacidade do trabalhador; manifesta falta de urbanismo no trato com o trabalhador por parte dos membros do agregado familiar; ou violação culposa das garantias do trabalho previstas na lei ou no contrato de trabalho, dá ao trabalhador direito a uma indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção (nº2).

Novo artigo 37ºA Aplicação subsidiária

Em tudo o que não esteja previsto no regime jurídico do contrato de serviço doméstico aplicam-se às relações laborais emergentes do contrato de serviço doméstico as normas do Código do Trabalho.

O que visa regular?

Estas alterações visam melhorar a regulamentação do contrato de trabalho de serviço doméstico, aproximando este regime, com mais de 20 anos e praticamente sem alterações, do regime geral aplicável à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem contido no Código do Trabalho; por outro lado, visa também adaptar o regime às disposições da Convenção nº 189, sobre trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011, já ratificada por Portugal em 2015.

Que questões levantam estas alterações?

O regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, apesar das melhorias decorrentes das presentes alterações, mantém características manifestamente retrógradas, em que os interesses do empregador e do respectivo agregado familiar se sobrepõem quase sempre aos direitos do trabalhador de serviço doméstico, conservando vestígios dos regimes vigentes no século XIX e até meados do século XX.

Em muitas matérias, a restrição de direitos depende do acordo do trabalhador, o que na prática acaba por ser equivalente à inexistência de tais direitos, já que o poder negocial de um trabalhador de serviço doméstico individualmente considerado é praticamente nulo.

Em geral, os trabalhadores de serviço doméstico gozam de menos direitos que os demais trabalhadores de outros sectores.

Problemas a que não responde?

- Mesmo com estas alterações, o regime do contrato de serviço doméstico mantém-se em desconformidade com muitos aspectos da Convenção nº 189 da OIT
- Estas alterações deixam de fora vários aspectos que carecem de ser revistos, nomeadamente a idade mínima de admissão ao serviço doméstico, ou incluídos na lei, como as condições de alojamento quando este for na residência do agregado familiar, as formas de protecção contra todos os tipos de abuso, assédio e violência ou as condições em que a inspecção do trabalho pode ter acesso ao domicílio dos agregados familiares a fim de fiscalizar as condições de trabalho destes trabalhadores.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação do actual regime do contrato do serviço doméstico e aplicação do Código do Trabalho a estes trabalhadores, introduzindo em capítulo próprio um conjunto de normas que regulem as especificidades deste contrato, resultantes do facto de a actividade contratada ser desenvolvida no domicílio dos empregadores

FICHA n.º 23 – OBRIGAÇÕES DE EMPRESAS DE AGRICULTURA E CONSTRUÇÃO

Alteração dos artigos 25º e 26º da Lei nº 13/2023, de 3 de abril

O **artigo 25º** impõe a criação de um registo público e obrigatório das empresas no sector da agricultura e construção que prestem serviços que envolvam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras. A regular em legislação específica.

O **artigo 26º** determina que o empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, conforme aplicável, com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas ou em estaleiros temporários ou móveis de construção civil, está obrigado a organizar um registo semanal de trabalhadores ao serviço cedidos por empresa de trabalho temporário ou por recurso ao outsourcing.

Este registo deve conter as seguintes informações relativas a cada trabalhador:

- Identificação completa e residência
- Número de identificação fiscal
- Número de identificação da segurança social
- Contacto telefónico.

Este registo deve ser imediatamente facultado à ACT ou outra entidade competente sempre que solicitado.

O que visa regular?

Com estas disposições pretende-se controlar a cedência de trabalhadores e a actividade das empresas de trabalho temporário, de cedência de mão de obra e em geral de subcontratação nos sectores da agricultura e da construção civil, nos quais se tem detectado muitas ilegalidades, sobretudo no emprego de trabalhadores migrantes.

Que questões levantam estes novos artigos?

A criação destes registos não é só por si uma solução para os problemas da subcontratação e contratação ilegal e trabalho não declarado, mas os registos podem ser um instrumento muito eficaz para a fiscalização das condições de contratação e subcontratação nestes sectores.

O que fazer nos locais de trabalho?

Controlar o cumprimento das obrigações dos empregadores e denunciar as situações de incumprimento

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Dotar a ACT de mais recursos e intensificar a fiscalização das condições de trabalho e do respeito pelas normas legais nestes sectores

FICHA n.º 24 – LIBERDADE SINDICAL

BLOCO A – ACTIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Alteração do artigo 460.º do Código do Trabalho

São introduzidos os seguintes números ao artigo 460.º:

(n.º 2) O disposto no Código, relativamente a “reunião de trabalhadores no local de trabalho”, “direito a instalações” e “direito a afixar e distribuir informação sindical” passa a aplicar-se mesmo nas empresas onde não existam filiados em associações sindicais, o que deve ser feito com as necessárias adaptações.

(n.º 3) estabelece contra-ordenação muito grave para a entidade patronal que impeça injustificadamente o exercício destes direitos

O que visa regular?

Garantir o exercício da actividade sindical mesmo que numa determinada empresa não existam trabalhadores sindicalizados ou delegado sindical.

Problemas que pode suscitar?

Para a CGTP-IN, a actividade sindical deve ser desenvolvida de forma autónoma e independente, sem condicionalismos formais que apenas visam limitar na prática o exercício do direito que se pretende reconhecer. Rejeitam-se assim tentativas de interpretação de Lei pelas entidades patronais, nomeadamente a propósito de questões de comunicação prévia e de condicionalismos de espaço e duração para pôr em causa o direito consagrado.

Não são apenas os sindicatos que vêem a sua liberdade limitada em situações de entrave ao exercício da actividade sindical, mas são também os próprios trabalhadores, destinatários últimos dessa mesma liberdade.

O contacto com os trabalhadores não pode ser restringido a um período de duração previamente determinado, uma vez que, na maioria dos casos, não está em causa o direito de reunião, mas antes um contacto informativo com quem trabalha.

O que faltou resolver?

Para a CGTP-IN era importante ter-se aproveitado a oportunidade para corrigir e prevenir ambiguidades que conduzam a possíveis abusos.

Neste sentido, faltou fazer uma clarificação absoluta de que não devem ser impostos limites ao contacto entre os trabalhadores e os sindicatos, independentemente da forma utilizada.

O que fazer nos locais de trabalho?

- Concretizar o cumprimento do direito de actividade sindical na empresa, tenha ou não trabalhadores sindicalizados, em todas as suas dimensões: contacto com os trabalhadores, afixação e distribuição de informação sindical, realização de reuniões e outros.
- Exercer a liberdade dos sindicatos de acederem às instalações de empresas em que não têm associados ou organização sindical incluindo também as empresas onde estejam representados outros sindicatos; empresas onde existam associados, mas não organização sindical eleita e ainda a empresas em que os trabalhadores sindicalizados não pretendem dar a conhecer à entidade patronal esse estatuto.
- A CRP não estabelece qualquer limitação a este nível e o que está aqui em causa é permitir que, nas empresas em que não exista ainda estrutura eleita ou associados, os sindicatos contem com o mesmo nível de protecção legal que é garantido nos locais de trabalho em que já existem representantes eleitos ou associados.
- Tomar a iniciativa, definir prioridades, planificar e alargar a intervenção nos locais de trabalho, dando resposta aos problemas concretos dos trabalhadores, afirmando os seus direitos, liberdades e garantias. O local de trabalho foi, é e vai continuar a ser sempre a raiz do nosso movimento sindical.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

Cumprimento pleno do direito de exercício da liberdade sindical, seja para os trabalhadores, no que respeita ao contacto com os sindicatos, seja para os sindicatos e seus dirigentes e delegados sindicais, no contacto com todos os trabalhadores.

FICHA n.º 24 – LIBERDADE SINDICAL

BLOCO B – DIREITO DE REUNIÃO

Alteração do artigo 461.º do Código do Trabalho

É introduzido o seguinte número ao artigo 461.º:

3 - Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a convocação prevista no n.º 1 pode ser efectuada pelo delegado sindical.

O que visa regular?

Visa regular as situações em que, face ao número de trabalhadores, não seja possível constituir uma comissão sindical ou intersindical, podendo, nesse caso, o delegado sindical exercer o direito de convocatória da reunião no local de trabalho.

Problemas a que não respondeu?

O bloqueio que muitas entidades patronais tentam fazer à convocatória de plenários apenas por um delegado sindical, não se coloca, apenas, em relação às empresas com menos de 50 trabalhadores.

Muitas vezes não sendo possível, mesmo em empresas maiores, eleger mais do que um delegado sindical, é fundamental que, o exercício de uma dimensão fundamental da liberdade sindical, como é o caso do direito de reunião, não seja impedida por uma interpretação abusiva.

A realidade é que as empresas se agarram ao facto de “um delegado sindical” não constituir “uma comissão sindical”, obstaculizando a convocatória de plenários.

Acresce que, tal como sucede na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em que as direcções sindicais podem convocar plenários em situações excepcionais, no caso do Código do Trabalho, não se reconhece, à partida, o mesmo direito.

Problemas que podem ser suscitados?

Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, a redacção continua a permitir uma interpretação abusiva, optando o governo PS por manter restrições de forma, em detrimento da clareza para o pleno exercício, substancial, da liberdade sindical e do direito de reunião, em particular.

O que concretizar nos locais de trabalho?

Sempre que um sindicato tenha apenas um delegado sindical num local de trabalho, seja qual for o número de trabalhadores, este tem direito a convocar plenários, de acordo com o ***princípio de que quem pode o menos também pode o mais***, ou seja, quem pode convocar para menos de 50 também pode fazê-lo quando são mais de 50 trabalhadores.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

Remover todas as restrições ao exercício de direito de reunião, garantindo que qualquer representante dos trabalhadores, delegado ou dirigente, pode proceder à convocatória de plenários no local de trabalho.

FICHA n.º 24 – Liberdade Sindical

Bloco C – Direito de Consulta do Delegado Sindical

É introduzida a seguinte alínea ao n.º 1 do artigo 466.º do CT:

d) Parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional.

O que visa regular?

Visa integrar no direito à consulta do delegado sindical as matérias relativas à utilização de algoritmos e inteligência artificial, concretamente as que estejam relacionadas com a selecção, recrutamento e contratação de trabalhadores, bem como as condições de trabalho, incluindo as de SST, bem como dos processos de monitorização da actividade profissional, como por exemplo, os que estejam relacionados com processos de controlo de qualidade e quantidade das tarefas desempenhadas

Problemas que suscita?

O governo PS continua a não prever em que fases do ciclo de vida da Inteligência Artificial o delegado sindical deve intervir.

A Inteligência Artificial tem um ciclo de vida que passa por fases como a concepção, aplicação, desenvolvimento, avaliação e auditoria. A lei continua sem referir em que momentos deste ciclo deve o delegado sindical ser consultado, deixando os trabalhadores numa situação de ambiguidade.

Por outro lado, também não são criados mecanismos de revisão, monitorização e controlo continuado do ciclo, que contem com a participação dos delegados sindicais.

O que devemos exigir nos locais de trabalho?

Deve exigir-se que os delegados sindicais sejam sempre consultados em todos os momentos que envolvam a concepção, monitorização, aplicação, revisão e auditoria de ferramentas de inteligência artificial que envolvam os trabalhadores de alguma forma.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

Para efeitos de aplicação da presente alteração, devem ser dadas condições de participação que passam pela obrigatoriedade das empresas que recorram a algoritmos e inteligência artificial ministrarem formação aos trabalhadores sobre estas matérias.

No caso da formação aos delegados sindicais, esta deve ter em conta um nível de profundidade que possibilite o exercício do direito à consulta.

NOTA 1: Para mais informação sobre este tema, consultar a ficha n.º 8 – Bloco D – Trabalho com Algoritmos

NOTA 2: Para mais informação sobre o direito de consulta do delegado sindical, consultar a Ficha Complementar n.º 3

FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco A – Promoção da Contratação colectiva

Alteração aos n.ºs 2 e 3 do artigo 485.º do Código do Trabalho

São introduzidas as seguintes alterações:

- Privilegiam-se as empresas outorgantes de convenção colectiva 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.
- considera-se convenção recentemente celebrada ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos.

O que visa regular?

Visa privilegiar as empresas outorgantes de convenção colectiva, no acesso a processos de contratação e financiamento públicos (nacionais ou europeus), desde que a convenção colectiva seja recentemente celebrada e/ou revista.

Considera-se “recentemente celebrada ou revista” a outorga ou actualização nos últimos 3 anos.

Problemas a que não responde?

Para a CGTP-IN não basta existir contratação colectiva, é fundamental que seja contratação de qualidade, negociada por sindicatos capazes de exercer a sua independência e autonomia, o que só sucede numa relação de forças que lhes seja mais favorável.

Assim, corre-se o risco de privilegiar empresas cujas convenções outorgadas, ao invés de promoverem o progresso social, acabam, precisamente, por assumir o objectivo inverso, ou seja, o de contribuírem para a continuada degradação e desregulação das condições de trabalho.

Esta medida reduz a situação da contratação colectiva a um mero problema quantitativo, associado à menor ou maior cobertura dos contratos colectivos recentemente celebrados, revistos ou renovados.

Aspectos a ter em conta nos locais de trabalho?

A introdução deste tipo de requisitos, não acompanhada de alterações substanciais que reequilibrem a relação de forças em favor dos sindicatos, poderá criar uma pressão adicional para a negociação de convenções colectivas entre o patronato e os sindicatos amarelos, agravando ainda mais a qualidade da contratação colectiva existente.

Por outro lado, o facto de se privilegiarem “empresas” outorgantes de IRCT coloca a questão de saber se apenas se aplicam estas vantagens no caso de negociação de Acordos de Empresa ou Acordos Colectivos, pois nos **contratos** sectoriais as entidades outorgantes são associações patronais. Ora, esta situação pode resultar no perigo de uma fragmentação ainda maior do edifício contratual colectivo existente, atomizando-o ainda mais em AE’s e ACT’s, destruindo o que resta de **contratos** sectoriais.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- As exigências a fazer no âmbito do acesso aos concursos têm de ser de natureza qualitativa e não se podem resumir à simples verificação dos requisitos formais de actualização ou existência de uma convenção colectiva;
- Esta previsão legal entronca directamente na questão da caducidade das convenções colectivas, uma vez que sem a sua revogação, continuarão a não existir condições materiais para se negociarem convenções colectivas que representem avanços no sentido da promoção dos direitos dos trabalhadores e do progresso social.

FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco B – Escolha da convenção aplicável

Alteração ao n.º 5 do artigo 497.º do Código do Trabalho

É introduzida a seguinte alteração:

A mudança prevista para o n.º 5 do artigo 497.º prevê que a escolha de convenção aplicável não possa ocorrer quando o trabalhador esteja abrangido por portaria de extensão de CCT, para o mesmo âmbito sectorial, profissional ou geográfico.

O que visa regular?

Visa impedir que os trabalhadores individualmente considerados procedam à escolha de convenção aplicável, quando estejam abrangidos por uma portaria de extensão que se aplique à sua situação.

Neste caso, mesmo que seja, por exemplo, negociado um AE ou ACT com uma determinada empresa, estando abrangido por uma portaria de extensão já existente, o trabalhador não pode escolher nenhum dos outros instrumentos existentes.

Problemas a que não responde?

Na prática, embora limitando, esta alteração não resolve o impacto resultante de um ataque sem precedentes à liberdade sindical, à sindicalização, promovido no sentido da individualização das relações de trabalho, típica de países que fazem dos baixos salários uma vantagem competitiva.

Este regime atenta contra direitos constitucionais, uma vez que confere um tratamento igual a trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, suprimindo o princípio da filiação e fazendo tábua rasa dos direitos estatutários dos associados dos sindicatos, bem como do seu direito à autogestão e à definição das condições de acesso e dos direitos conferidos aos trabalhadores sindicalizados. Com efeito, este artigo trata de forma igual trabalhadores em

situações distintas, violando, por isso mesmo, o princípio da igualdade de tratamento, na parte em que determina que o que é diferente deve ser tratado de forma diferente.

Por outro lado, na medida em que implica uma ingerência na liberdade de autogestão dos sindicatos, acaba também por violar o direito à liberdade sindical, nas suas diversas decorrências.

Aspectos a ter em conta nos locais de trabalho?

Devemos estar atentos a situações em que, existindo portaria de extensão de um outro contrato, as entidades patronais permitam a escolha individual de convenções outorgadas por sindicatos da CGTP-IN, de forma a esvaziar a sua sindicalização.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação imediata do regime da escolha individual da convenção aplicável.
- Sempre que seja publicado o aviso de extensão do IRCT, nomeadamente de AE ou ACT ou de convenção colectiva não subscrita pelo MSU, deve ser deduzida oposição pelos respectivos sindicatos

FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco C – Subsidiariedade entre IRCT

Alteração aos artigos 515.º e 517.º do CT

São introduzidas as seguintes alterações:

Artigo 515.º n.º 1 e 51.º n.º 2

Uma portaria de extensão ou de condições de trabalho só pode ser emitida na falta de um instrumento negocial, ou seja, de um AE, ACT, CCT ou acordo de adesão.

Artigo 515.º n.º 3

O governo PS abre uma excepção a este princípio, sempre que esteja em causa a extensão a trabalhador não filiado em associação sindical e quando haja decorrido o prazo de 15 meses, desde o início da escolha.

O que visa regular?

Estas alterações visam reforçar o princípio da subsidiariedade dos IRCT de natureza administrativa, como é o caso das portarias de extensão e de condições de trabalho, limitando de alguma forma o poder governamental de emissão destas portarias quando existam convenções em vigor.

Não obstante, e porque a aplicação deste princípio retiraria eficácia real ao artigo 497.º, que regula a escolha individual da convenção aplicável, a lei prevê uma excepção ao princípio da subsidiariedade.

Com efeito, consagra na lei a possibilidade de, mesmo quando exista um IRCT negocial, mas tenha decorrido o prazo de 15 meses para os trabalhadores que optaram pela escolha individual, nesse caso se possa, mesmo assim, emitir portaria de extensão.

Esta excepção visa afastar os trabalhadores da solução da sindicalização, seja porque passaram os 15 meses a partir da escolha individual, seja porque poderiam considerar os 15

meses como um prazo insuficiente e, por razões de segurança jurídica, optar pela sindicalização.

Problemas que podem emergir desta alteração?

Não regulando a tipologia de IRCT que podem ser emitidos, pode abrir-se a porta à multiplicação de situações em que se estendem Acordos de Empresa.

Aspectos a ter em conta nos locais de trabalho?

Devemos estar atentos aos prazos da escolha individual, bem como às situações em que exista concorrência entre IRCT não negociais, pois quando tal sucede em empresas não filiadas em associações patronais, tal pode conduzir a que os nossos associados lhes vejam aplicados contrato piores do que o Código do Trabalho.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Fazer depender a emissão de PE e PCT do requerimento das partes outorgantes, pois caso contrário, esta situação resulta numa intromissão administrativa inaceitável no direito de contratação colectiva e na supressão da vontade negocial manifestada aquando da negociação.

FICHA n.º 25 –CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco D – Sobrevigência e Caducidade

Alteração aos artigos 501.º e 502.º do CT

São introduzidas as seguintes alterações:

A alteração ao artigo 501.º n.º 6 vem determinar que a produção dos efeitos da denúncia depende da verificação de dois requisitos: 1. A comunicação, por alguma das partes outorgantes, de que o processo negocial terminou sem acordo; 2. (novo) publicação do aviso pela DGERT nos termos do n.º 9 do artigo 502.º.

A DGERT deve publicar em BTE o aviso sobre a data de suspensão e da cessação da vigência de Convenção Colectiva, nas seguintes situações:

- Nas situações de caducidade previstas no artigo 501.º (caducidade por cessação do período de vigência; caducidade por denúncia);
- Após comunicação da extinção de associação sindical ou de empregadores;
- Após comunicação de qualquer situação de denúncia prevista no n.º 1 do artigo 502.º (decisão judicial transitada em julgado; cláusula negociada expressamente para cessação da convenção; caducidade por transmissão de estabelecimento; extinção de entidade empregadora)

NOTA: estes princípios aplicam-se, também, com as necessárias adaptações, às decisões arbitrais.

Nesta alteração, prevê-se ainda que, caso a caducidade seja comunicada, na ausência de publicação do aviso de caducidade em BTE, pode a entidade patronal publicitar, ela própria, o facto, nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informando a DGERT desse acto.

O que visa regular?

Esta alteração visa colocar um ponto final em várias discussões que ocorriam no seio do nosso sistema judicial e que, em favor dos trabalhadores, acabavam por arrastar a caducidade de diversas convenções colectivas:

- Clarifica em que situações se dá a caducidade das convenções (por exemplo, no caso da extinção de associação patronal ou entidade empregadora);
- Clarifica a natureza meramente declarativa do aviso de caducidade publicado pela DGERT em BTE, ou seja, este visa apenas publicitar a caducidade, pelo que, mesmo não havendo publicação, a caducidade não deixa de operar, desde que decorridos 90 dias a partir da comunicação da mesma;
- Clarifica a quem cabe fazer a comunicação em cada uma das formas de caducidade e a que entidade o deve fazer.

Problemas que podem emergir desta alteração?

Clarificando os aspectos relativos à caducidade, estas alterações não deixarão de fazer sentir os seus efeitos, agravando os danos que este mecanismo tem causado aos trabalhadores.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação integral do mecanismo de sobrevivência e caducidade, repondo o princípio segundo o qual uma convenção só caduca quando substituída por outra.

FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco E – Arbitragem Necessária

Alteração aos artigos 500.º - A, 501.º - A, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º

São introduzidas as seguintes alterações:

- Criação de um mecanismo para apreciação da fundamentação da denúncia de convenção colectiva
- previsão de uma nova possibilidade de aplicação do mecanismo de Arbitragem Necessária.

Em matéria de apreciação da fundamentação da Denúncia:

- As entidades patronais que denunciem globalmente uma convenção colectiva passam a estar obrigadas a fundamentar essa denúncia (n.º 2 do artigo 500.º)
- A organização sindical que é destinatária da denúncia passa a poder requerer, no prazo de 10 dias, a apreciação do fundamento invocado pela entidade ou associação patronal, dirigindo o requerimento ao Presidente do Conselho Económico e Social (CES) (artigo 500.º -A)
- Caso a denúncia do IRCT seja requerida durante o período de sobrevigência, qualquer das partes pode requerer o recurso a uma arbitragem para suspender o prazo de caducidade, podendo o Árbitro Presidente remeter o processo para mediação, caso conclua pela probabilidade séria de acordo entre as partes pela revisão total ou parcial da convenção
- Caso se conclua não existir probabilidade séria de acordo que suscite uma mediação, a decisão é tomada em sede de arbitragem necessária
- No caso de ter havido mediação e não ter sido possível chegar a um acordo, a decisão é, igualmente, tomada em sede de arbitragem necessária
- A suspensão da sobrevigência para o desenvolvimento deste mecanismo não pode ser superior a 4 meses, durante os quais deve chegar-se a um acordo ou decisão arbitral

Passa a ser possível recorrer à Arbitragem para preenchimento de “vazios de cobertura” por IRCT 510.º a 513.º) nos seguintes casos:

- Quando a convenção colectiva tenha caducado há mais de 12 meses e não exista outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da empresa, grupo de empresas ou sector

Assim, a arbitragem necessária passa a ter lugar, também, nas seguintes situações:

- Caso a negociação não seja remetida para mediação entre as partes, no âmbito de requerimento para arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência;
- Nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção

Nestes casos, o prazo de sobrevivência é suspenso até ao proferimento da decisão arbitral necessária.

Esta arbitragem não exige os requisitos previstos para a arbitragem necessária definida no artigo 510.º (por caducidade de convenção colectiva, quando nos 12 meses subsequentes não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da empresa, grupo de empresas ou sector), nomeadamente a dedução e oposição fundamentada.

Para que tenha lugar, esta arbitragem é determinada por despacho fundamentado do Ministro responsável pela área laboral, podendo qualquer das partes requerê-la.

Tal como na arbitragem necessária já existente, também neste caso são aplicadas as mesmas regras quanto à constituição do tribunal arbitral.

O que visa regular?

Regulam-se aqui dois momentos:

O primeiro, no artigo 500.º-A, visa apreciar a fundamentação invocada para a denúncia. Para tal prevê-se uma forma de arbitragem a requerer na sequência da recepção da comunicação da denúncia prevista no n.º 1 do artigo 500.º. O requerimento desta arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a entrada da convenção em sobrevivência e deve ser apresentado no prazo de 10 dias. No caso de o tribunal arbitral julgar improcedente a fundamentação da denúncia, a mesma não produz efeitos.

Já com a previsão do recurso à arbitragem necessária, na sequência da frustração da arbitragem para suspensão da sobrevivência e mediação, com este novo mecanismo arbitral, introduz-se mais um recurso anterior à caducidade, o qual, podendo evitar a caducidade, coloca os direitos dos trabalhadores nas mãos de terceiros.

Tal como nos mecanismos já existentes, nomeadamente a arbitragem para suspensão da sobrevivência e mediação, a conciliação e a negociação durante a sobrevivência, o objectivo é criar expedientes que não resolvem o fundamental, ou seja, acabar com a caducidade.

Para a CGTP-IN preenchem-se os “vazios de cobertura” que o governo diz querer acautelar através do exercício efectivo do direito de contratação colectiva.

Problemas que podem emergir desta alteração?

A alteração não resolve o problema da caducidade das convenções colectivas.

Pode levar à ilusão de que é melhor uma decisão arbitral do que não ter contrato. Contudo, para a CGTP-IN, a delegação das decisões sobre os direitos dos trabalhadores a terceiros, não é solução. A CGTP-IN não aliena a sua responsabilidade para com os trabalhadores nem admite a ingerência externa na negociação dos direitos dos trabalhadores.

Por outro lado, o efeito pernicioso que uma decisão arbitral errada – o que tem grande probabilidade de acontecer – pode ter sobre os direitos dos trabalhadores, é pela CGTP-IN conhecida, nos casos em que são negociadas convenções colectivas que, ao invés de valorizarem os direitos dos trabalhadores, os alienam.

No caso da arbitragem para apreciação da denúncia, nada impede uma associação patronal, empresa ou grupo de empresas de aperfeiçoarem a fundamentação e continuarem a tentar fazer caducar uma convenção.

O que fazer nos locais de trabalho?

É fundamental o envolvimento e mobilização dos trabalhadores em torno da defesa da contratação colectiva, da manutenção e melhoria dos direitos que consagra, da valorização das carreiras, profissões e tabelas salariais.

Não há expediente criado a partir da norma da caducidade, nomeadamente as arbitragens, que trave de forma definitiva a caducidade dos contratos colectivos de trabalho.

É por via do desenvolvimento da luta em torno deste direito fundamental que, apesar da legislação e da imensa ofensiva que visa a contratação colectiva dos sindicatos da CGTP-IN, se garante e garantirá a existência da contratação colectiva com direitos.

Será a multiplicação destas lutas que alterará a correlação de forças e que obrigará, por fim, à revogação da norma da caducidade.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogação integral do mecanismo de sobrevivência e caducidade, repondo o princípio, segundo o qual uma convenção só caduca quando substituída por outra.

Nota importante:

As cláusulas de vigência que prevejam que a convenção se renova automaticamente enquanto não seja substituída por outra, continuam a ser estratégicas, para que não sejamos “apanhados” pela caducidade automática por força da nova redacção do art. 502º, que refere que as CCTs vigoram pelo prazo que for acordado.

FICHA n.º 25 – CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Bloco F – Causas de Caducidade

São incorporadas as seguintes alíneas ao n.º 1 do artigo 502.º do CT:

São também causas de caducidade:

- Determinada por decisão judicial, transitada em julgado;
- Nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência;
- Decorrente da verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º;
- Decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

O que visa regular?

Visa completar o rol de situações que são causa de caducidade da convenção colectiva, clarificando situações relativamente às quais ainda subsistiam discussões sobre a vigência de IRCT's

Problemas que coloca?

Com esta alteração acabou a discussão teórica que existia sobre se a extinção jurídica de empregador (empresa, grupo ou associação patronal) suscitaria, ou não, a caducidade da convenção colectiva, o mesmo se passando para a decorrência do fim do prazo de vigência fixado.

Numa discussão entre a corrente “civilista”, que defende a aproximação ao regime previsto no Código Civil, tratando as convenções como um mero contrato entre partes iguais, e a corrente “laborista”, segundo a qual uma convenção é uma fonte de direito, devendo a componente normativa manter-se em vigor até ser revogada ou substituída por outra convenção (à semelhança das leis), acabou, uma vez mais, por vencer a corrente civilista. A mesma corrente que tem feito recuar inúmeros direitos laborais desde 2003, como é o caso do Princípio do Tratamento mais favorável.

Assim, a extinção jurídica de associação patronal ou empresa passa a constituir motivo de caducidade de convenção colectiva, pondo termo à discussão que ainda se fazia nos tribunais.

O mesmo efeito se reconhece à superveniência do prazo de vigência, após o qual a convenção igualmente caduca.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

Revogação imediata do mecanismo de sobrevigência e caducidade das convenções colectivas e reposição das convenções caducadas desde a sua criação.

Ficha n.º 26 – Reforço de poderes da ACT

Bloco A – Procedimento cautelar para suspensão de despedimento

Alteração ao artigo 11.º do DL n.º 102/2000 de 2/6 e aditamento do artigo 33.º-B ao Código do Processo do Trabalho

A alteração introduzida prevê que sempre que um inspector do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento ilícito, seja por razão discriminatória ou inobservância de procedimento disciplinar, violação das regras relativas ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho ilícitos, deve lavrar um auto e notificar a entidade patronal para regularizar a situação.

Findo o prazo concedido no auto referido no número anterior sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada, a Autoridade para as Condições do Trabalho remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento

Após a recepção da participação atrás referida, o Ministério Público dispõe de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

O que visa regular?

O objectivo destas alterações é conferir maior protecção aos trabalhadores em matéria de despedimento, prevenindo e corrigindo possíveis situações de despedimento ilícito, atribuindo ao Ministério Público a possibilidade de instaurar a providência cautelar para suspensão de despedimento, após participação da ACT.

Que questões levanta este regime?

Estas alterações acabam por ser redundantes, pois apenas dão à ACT o poder de participar ao Ministério Público e a este para instaurar o procedimento cautelar para suspensão do despedimento.

Durante algum tempo, no período da pandemia da doença COVID 19, chegou a conferir-se à ACT o poder para suspender o despedimento. Nesta alteração, o governo PS não consagrou esse processo, entretanto revogado, em conjunto com outros regimes excepcionais que vigoraram no tempo da pandemia.

Problemas a que não responde?

Embora esta possibilidade de intervenção da ACT em matéria de despedimento constitua uma vantagem, o procedimento em causa não previne, na prática, a ilicitude dos despedimentos, pois quando estes chegam à fase judicial, quer dizer que já ocorreram.

Por outro lado, a possibilidade conferida agora ao Ministério Público de instaurar a providência cautelar para suspensão do despedimento, na prática já existia para qualquer trabalhador.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores sobre esta possibilidade e apoiar a denúncia à ACT sempre que ocorra ou se detecte uma situação de despedimento ilícito.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Atribuir à ACT o poder de suspender preventivamente o despedimento, quando o considere ilícito, sem prejuízo do direito ao contraditório por parte da entidade patronal;
- Agravamento das contra-ordenações por despedimento ilícito
- Reposição do valor das compensações e indemnizações a pagar aos trabalhadores em caso de despedimento

FICHA N.º 26 – REFORÇO DE PODERES DA ACT

Bloco B – Cumprimento da legislação laboral

Regime introduzido pelos artigos 28.º e 29.º da Lei 13/2023 de 03/04

Estabelece-se que as entidades privadas, incluindo as empresas sob qualquer forma jurídica e as instituições privadas sem fins lucrativos, beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25 000 (euro), por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral.

As entidades referidas são objecto de confirmação do cumprimento da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a acção de controlo, através de amostragem adequada.

No âmbito dos regimes especiais contratuais de atribuição de apoios financeiros com financiamentos europeus ou nacionais, devem ser obtidas, nos respectivos processos negociais com as empresas beneficiárias, sempre que pertinentes, contrapartidas em matéria de compromissos e metas para além dos limites fixados na legislação laboral.

As contrapartidas e metas referidas no número anterior devem constar do contrato a celebrar com as empresas beneficiárias.

O que visa regular?

Em primeiro lugar visa-se usar o facto de muitas empresas e entidades sem fins lucrativos, recorrerem a fundos comunitários ou nacionais, como factor de pressão para o cumprimento da legislação laboral, obrigando as autoridades de gestão, a exigirem à ACT a garantia de que cumprem a legislação laboral.

Por outro lado, estabelece-se a possibilidade de as autoridades de gestão responsáveis pelos financiamentos nacionais ou comunitários exigirem, nos contratos de financiamento, contrapartidas e compromissos em como essas empresas ou entidades sem fins lucrativos cumprem determinadas metas em matéria de legislação laboral (precariedade, igualdade...).

Que questões levanta este regime?

Uma das questões que a CGTP-IN coloca é a de que não se entende porque razão PS deixou de fora as empresas e outras entidades candidatas a concursos públicos e parte em processos de contratação pública.

Outra questão relevante é que ainda não se sabe como a ACT confirmará o cumprimento da legislação laboral. Se, de forma negativa, ou seja, através da inexistência de processos contra-ordenacionais no âmbito da entidade beneficiária dos fundos, ou através de uma análise mais extensa e realista, que passe por uma busca às bases de dados da justiça – nomeadamente casos de despedimento ilícito -, bem como da AT ou ISS.

Por fim, também se abre a porta a que as autoridades de gestão dos fundos exijam contrapartidas e metas em matéria laboral, mas não se refere como e quando o farão, em que projectos e qual o impacto do seu incumprimento.

Problemas a que não responde?

Esta alteração, embora trazendo alguns benefícios pontuais, não combate o excessivo formalismo no cumprimento da legislação laboral, o que, conjugando com a falta de meios da ACT para fazer acções de verificação “in loco”, não se prevê que o mero cumprimento no papel seja ultrapassado.

Esta incapacidade de actuação da ACT, **quando associada ao receio que muitos trabalhadores têm de fazer valer os seus direitos e denunciar** os problemas que têm, pode tornar este processo algo fútil.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores sobre esta possibilidade e apoiar a denúncia à ACT sempre que ocorra ou se detecte uma situação de despedimento ilícito.

Sempre que se encontrarem situações de ilicitude, no caso de entidades que recorrem a fundos comunitários ou nacionais (que devem estar devidamente anunciados), para além da ACT, devem denunciar-se essas situações para as autoridades de gestão desses fundos.

Por outro lado, sendo **público** o acesso aos projectos de financiamento, também é possível consultá-los (no site do respectivo programa de financiamento) e constatar se existem metas laborais a cumprir e denunciar, se for o caso, quando as mesmas não são cumpridas.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforçar os meios de actuação da ACT no terreno, com mais visitas inspectivas e reuniões com os intervenientes, nomeadamente os quadros sindicais;
- Regular as exigências de cumprimento da legislação laboral no âmbito da contratação pública;
- Obrigar as empresas a publicitar, a informar e a consultar as organizações sindicais, quanto às metas e contrapartidas laborais a que estão obrigadas no âmbito de concurso a fundos públicos.

FICHA COMPLEMENTAR 1

AGRAVAMENTO DAS CONTRA-ORDENAÇÕES

Contra-ordenações classificadas como muito-graves, que foram introduzidas ou objecto de agravamento

Artigo 12.º n.º 4 do CT: Ao empregador reincidente na contra-ordenação muito grave aplicável por contratação, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, são aplicáveis as seguintes sanções acessórias:

- 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;
- Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

Artigo 12.º A n.ºs 10 e 11 do CT (nova): Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou colectiva que actue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de actividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

- 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;
- Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

Artigo 25.º n.º 9: Constitui contra-ordenação muito grave:

- A prática de qualquer discriminação, directa ou indirecta, no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente em função da

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 racial, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical

- A prática de retaliação que prejudique o trabalhador, em consequência da rejeição ou submissão a acto discriminatório.

Artigo 173.º n.º 7 do CT (Nova): Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.

Artigo 186.º n.º 9 do CT: constitui contra-ordenação muito grave sujeitar o trabalhador a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso sem ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho tenha informado o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.

Artigo 338.º-A do CT (nova): Constitui contra-ordenação muito grave, imputável ao beneficiário da aquisição de serviços, o recurso a (terciarização) outsourcing após despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 460.º do CT (nova): Constitui contra-ordenação muito grave o impedimento injustificado do exercício de actividade sindical na empresa

Artigo 498.º-A do CT: constitui contra-ordenação grave:

- Não aplicar o IRCT aplicável aos trabalhadores da empresa de Outsourcing;
- Não aplicar a trabalhador de empresa de Outsourcing, nos primeiros 60 dias de prestação de serviços, a remuneração mínima aplicável para as mesmas funções e fixada em IRCT ou a praticada para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável

Contra-ordenações classificadas como graves, que foram introduzidas ou objecto de agravamento

Constituem contra-ordenações graves as violações dos seguintes direitos ou incumprimento das seguintes deveres:

- **(nova) artigo 45.º n.º 2** - Os trabalhadores que sejam candidatos a adopção 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 respectivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.
- **(nova) Artigo 63.º n.º 9** - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo
- **(nova) Artigo 65.º n.º 2** - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.
- **(nova) Artigo 114.º n.º 9** - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador; O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário electrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.
- **(nova) Artigo 183.º n.º 4**: no contrato por tempo indeterminado para cedência temporária, o empregador tem que entregar ao trabalhador um exemplar do contrato escrito

- **(nova) Artigo 185.º n.º 12:** O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.
- **(nova) Artigo 185.º n.º 12:** O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25% do valor da retribuição base.
- **(nova) Artigo 185.º n.º 12:** O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.
- **(nova) artigo 196.º n.º 3 do CT:** O empregador deve comunicar a transferência definitiva ao trabalhador, por escrito, com 30 dias de antecedência; a comunicação deve ser fundamentada mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º
- **(nova) artigo 209.º n.º 4 do CT:** Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.
- **(nova) artigo 211 n.º 5 do CT:** (limites ao período normal de trabalho na adaptabilidade) Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º
- **((nova) artigo 252.º-A do CT:** O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.
- **(nova) artigo 257.º n.º 4:** direito do trabalhador à substituição de falta por dia de férias ou acréscimo de actividade, sem redução no subsídio de férias

- **(nova) artigo 269.º do CT:** O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar; o trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.
- **(nova) artigo 277.º n.º 3 do CT:** o trabalhador deve receber a retribuição no local acordado, e se combinado local diverso, o tempo que o trabalhador despenda para se deslocar, conta como tempo de trabalho.
- **(nova) artigo 278.º n.º 6:** A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este; em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais; o montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.
- **(nova) artigo n.º 285.º do CT:** 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, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral; este regime é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração; Com a transmissão, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.
- **(nova) artigo 305.º n.º 9:** Durante o período de redução ou suspensão (lay-off), o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;

- **(nova) artigo 313.º n.º 3 do CT:** 1 - Em caso de encerramento temporário de empresa ou estabelecimento o empregador não pode: Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma; Remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores; Comprar ou vender acções ou quotas próprias a membros dos corpos sociais; Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a actividade da empresa; Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições; Efectuar liberalidades, qualquer que seja o título; Renunciar a direitos com valor patrimonial; Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante; Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa.
- **(nova) Artigo 354 n.º 3 do CT:** na suspensão preventiva, determinada nos 30 dias anteriores à notificação, o empregador é obrigado a justificar, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.
- **(agravada) Artigo 360.º n.º 6 do CT:** O empregador, na data em que procede à comunicação da decisão de despedimento colectivo, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.
- **(agravada) Artigo 362.º n.º 4 do CT:** o impedimento à participação do serviço competente nas reuniões da fase de informações e negociação em sede de despedimento colectivo.
- **(agravada) Artigo 363.º n.º 6 do CT:** Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência, a acta das reuniões da fase de informações e negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a

medida decidida e a data prevista para a sua aplicação; à estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.

- **(nova) Artigo 371.º n.º 5 do CT:** falta de pagamento da compensação por extinção de posto de trabalho, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.
- **(nova) Artigo 466.º n.º 1 do CT:** O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre a evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica; Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores; Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho; Parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional.

Contra-ordenações classificadas como leves, que foram introduzidas

Constituem contra-ordenações leves as violações dos seguintes direitos ou incumprimento das seguintes deveres:

- Artigo 142.º n.º 4 do CT: O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.
- Artigo 186.º n.º 9 do CT: Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:
 - Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos

elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;

- As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
 - As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;
 - O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.
-
- Artigo 189.º n.º 5: A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

 - Artigo 191.º n.º 8 do CT: A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias; A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.

 - Artigo 196.º n.º 3 do CT: O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito de antecedência; A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º

 - Artigo 207.º n.º 4 do CT: Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.

ATENÇÃO?

Aspectos a ter em conta na aplicação das contra-ordenações pela entidade inspectiva competente:

- As sanções em concurso são sempre objecto de cúmulo material, o que significa que se somam umas às outras (no passado fazia-se o cúmulo jurídico)
- A impugnação judicial de contra-ordenação tem efeito meramente devolutivo, o que significa que, mesmo impugnando, a entidade patronal tem de pagar

Problemas a que não responde?

Continua por clarificar o direito das associações sindicais ou outros interessados (trabalhadores prejudicados pelo acto ilícito) em se constituírem como assistentes no processo contra-ordenacional.

O que fazer nos locais de trabalho?

Informar os trabalhadores sobre estas possibilidades e apoiar a denúncia à ACT sempre que ocorra ou se detecte uma situação ilícita a que corresponda uma sanção.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Reforçar os meios de actuação da ACT no terreno, com mais visitas inspectivas e reuniões com os intervenientes, nomeadamente os quadros sindicais;
- Regular as exigências de cumprimento da legislação laboral no âmbito da contratação pública;
- Obrigar as empresas a publicitar, a informar e a consultar as organizações sindicais, quanto às metas e contrapartidas laborais a que estão obrigadas no âmbito de concurso a fundos públicos.

FICHA COMPLEMENTAR 2

AFIXAÇÃO, COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO OBRIGATÓRIAS

Afixações obrigatórias permanentes

- Mapa de horário de trabalho (disponível e actualizado em cada estabelecimento) – Artigos 215.º e 216.º do CT); afixação durante a vigência.
- Mapa de férias – Artigo 241.º n.º 9 CT; afixação permanente, entre 15 de Abril e 31 de Outubro.
- Indicação do Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (se aplicável) – Artigo 480.º n.º 1 CT; afixação permanente.
- Informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação – Artigo 24.º n.º 4 CT; afixação permanente.
- Informação referente ao direito de parentalidade – Artigo 127.º n.º 4 CT; afixação permanente.
- Disposições legais relativas a direitos e obrigações do sinistrado e dos responsáveis – Artigo 177.º n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro; afixação permanente.
- Regulamento interno (caso exista) – Artigo 99.º n.º 3 CT; afixação permanente.
- Utilização de meios electrónicos de vigilância à distância (caso existam tendo por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem) – Artigo 20.º n.º 3 CT; afixação permanente.

Afixações obrigatórias eventuais:

- Alteração do horário de trabalho, caso tal alteração seja de duração superior a uma semana – Artigo 217.º n.º 2 CT; afixação com a antecedência de 7 dias, ou 3 dias, no caso de microempresas.
- Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho em empresa com 7 ou mais trabalhadores - Artigo 127.º n.º 1 alínea k); afixação durante a vigência.
- Informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento quando existam – Artigo 144.º n.º 4 CT;

afixação enquanto houver postos de trabalho permanentes disponíveis na empresa ou no estabelecimento.

- Despacho e decisão do Tribunal Arbitral que definem os serviços mínimos, a assegurar em período de greve – Artigo 538.º n.º 6 CT; afixação após a sua comunicação aos representantes dos trabalhadores e aos empregadores.

Comunicações obrigatórias periódicas

- Adesão ao Fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente – Artigo 127.º n.º 5- esta obrigação vai ser revogada, mas para os contratos celebrados em data anterior a 1 de Maio tem de ser mantida a evidência do cumprimento da comunicação à ACT.
- Relatório Único (inclui trabalho suplementar e contratos a termo) – Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro; deve ser comunicado entre 16 de Março e 15 de Abril.

Comunicações obrigatórias eventuais:

- Obrigação de comunicação à ACT da denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental de trabalhadores à procura do 1.º emprego e Desempregados de longa duração – n.º 6 do artigo 114.ºCT; comunicação a enviar nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato; incumprimento é contra-ordenação grave.
- Acidente de trabalho mortal ou grave – Artigo 111.º n.º 1 da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro; o empregador deve comunicar à ACT os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência; no caso de construção civil – artigo 24.º n.º 1 do Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro; no caso de trabalho a bordo dos navios de pesca – Artigo 8.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 116/97, de 12 de Maio; no caso de indústrias extractivas por perfuração a céu aberto ou subterrâneas – artigo 9.º, n.º 1 do Decreto-lei n.º 324/95, de 29 de Novembro.
- Autorização para alargamento do período de laboração – Artigo 16.º n.º 2 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro; solicitada quando o Empregador pretenda optar por esta modalidade de laboração.
- Autorização para laboração contínua – Artigo 16.º n.º 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro; solicitada quando o Empregador pretenda optar por esta modalidade de laboração.
- Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho – Artigo 371.º n.º 3 CT; comunicação com antecedência mínima, relativamente à data de cessação do contrato

de: a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano; b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos; c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos; d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

- Autorização para redução de categoria profissional do trabalhador quando determine diminuição da retribuição – Artigo 119.º CT; deve ser solicitada antes da alteração.
- Autorização para redução ou exclusão de intervalo de descanso - Artigo 213.º n.º 3 CT; deve ser solicitada antes da alteração.
- Comunicação da admissão e/ou cessação de contrato com trabalhadores estrangeiros (nacionais de estados terceiros à EU, EEE ou a países com regime idêntico) ou apátridas – Artigo 5.º n.º 5 CT; a comunicação da admissão é anterior ao início do contrato e a cessação nos 15 dias seguintes- obrigação revogada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, mas deve ser mantida a evidência de comunicações de data anterior a 1 de Maio de 2023.
- Comunicação de trabalho de menores – Artigo 68.º n.º 3 e 69.º n.º 4 CT; a comunicação é feita nos 8 dias subsequentes à data de admissão do menor.
- Participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária – Artigo 9.º n.º 3, Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro; a comunicação é feita antes do início da actividade.
- Comunicação de trabalho domiciliário – Artigo 12.º n.º 3 da Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro; comunicação anual entre 1 de Outubro e 30 de Novembro.
- Comunicação de trabalho no estrangeiro (identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação) – Artigo 8.º n.º 2 do CT; a comunicação deve ser feita com 5 dias de antecedência.
- Comunicação de trabalho temporário – Artigo 10.º n.º 3 Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de Setembro (A empresa de trabalho temporário deve comunicar, a identidade dos trabalhadores a ceder para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação, bem como a constituição da caução e a garantia das prestações médicas, medicamentosas e hospitalares); a comunicação deve ser feita com 5 dias de antecedência.
- Comunicação de trabalhos com agentes biológicos do grupo 2,3 e 4 – Artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de Abril; a comunicação deve ser feita 30 dias antes do início da actividade.

- Dispensa de serviços internos de segurança e saúde no trabalho – Artigo 80.º Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro; a autorização é anterior ao início da actividade.
- Autorização de trabalhos de remoção/demolição de amianto – Artigo 24.º n.º 1 e 2, Decreto-lei n.º 266/2007, de 24 de Julho; o pedido é apresentado 30 dias antes do início dos trabalhos.
- Notificação de actividades com exposição ao amianto- Artigo 3.º n.º 1, 2 e 3; a comunicação é feita com pelo menos 30 dias antes do início das actividades.
- Comunicação da dispensa de utilização de EPI para trabalhadores que realizem operações especiais com exposição ao ruído e isenção total, parcial ou temporária da utilização de sinalização de segurança luminosa ou acústica – a comunicação é feita ocasionalmente, antes do início das actividades.
- Comunicação prévia de abertura de estaleiro (realizada pelo dono de obra) – Artigo 15.º n.º 1 e 2 Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro; a comunicação é feita antes do início dos trabalhos.
- Alterações à comunicação prévia de abertura de estaleiro (realizada pelo dono de obra) – Artigo 15.º n.º 4 Decreto-lei n.º 273/2003, de 29 de Outubro; a comunicação é feita nas 48 horas seguintes e com actualizações mensais.

Comunicações obrigatórias à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

1 - A entidade empregadora deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, um trabalhador no gozo de licença parental ou trabalhador cuidador- Artigo 114.º CT.

2 - A entidade empregadora deve comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à 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, um trabalhador no gozo de licença parental ou trabalhador cuidador – Artigo 144.º CT.

Comunicação obrigatória à DGERT

Na instrução dos processos de despedimento colectivo, o empregador deve dar conhecimento à DGERT – enquanto serviço com competência para acompanhamento e fomento da contratação colectiva – da comunicação da intenção de despedimento, no início (artigo 360.º, n.º 5 CT), e dos

termos da sua conclusão, incluindo a lista nominativa dos trabalhadores a despedir, no final do respectivo processo [artigo 363.º, n.º 3, al. a) CT].

NOTA: *Numa acção de fiscalização, a ACT pode solicitar a apresentação de documentos ou registos que comprovem a actuação da entidade empregadora em conformidade legal.*

Obrigações informativas previstas no Código do Trabalho

- Comunicação do início de actividade à ACT (adesão ao FCT) – Artigo 127.º n.º 5. (foi revogado, mas a ACT pode solicitar esta informação anterior a Maio de 2023)
- Mapa de horário de trabalho – Artigos 215.º e 216.º (afixação obrigatória).
- Registo dos Trabalhadores – Artigo 127.º n.º 1 alínea j) (tem de estar disponível e actualizado em cada estabelecimento).
- Registo do número de horas prestadas por trabalhador por dia, com indicação de início e termo – Artigo 202.º (tem de estar disponível e actualizado em cada estabelecimento).
- Registo de trabalho suplementar – Artigo 231.º (tem de estar disponível e actualizado em cada estabelecimento).
- Mapa de férias – Artigo 241.º n.º 9 (afixação obrigatória).
- Recibos de retribuição – Artigos 276.º n.º 3 e 177.º n.º 2 da Lei 98/2009 (devem ser entregues ao trabalhador).
- Contratos de trabalho sem termo – Artigo 11.º.
- Contratos de trabalho a termo – Artigos 140.º e seguintes. Contratos de utilização de trabalho temporário e Contratos de trabalho temporário – Artigo 175.º.
- Contratos de trabalho de cidadãos estrangeiros e respectiva comunicação à ACT – Artigo 5.º.
- Informação escrita aos trabalhadores sobre as condições do contrato de trabalho – Artigo 106.º
- Obrigação especial dos empregadores disponibilizarem à ACT, sempre que solicitadas, informações decorrentes do cumprimento dos artigos 106.º e 107.º do Código do Trabalho – n.º 5 e 6 do artigo 107.º CT (Norma sem sanção contra-ordenacional)
- Registo dos processos de recrutamento efectuados – Artigo.º 32.º n.º 1 - Registo de sanções disciplinares – Artigo.º 332.º

Obrigações informativas previstas na Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro (Regulamenta matérias do Código do Trabalho) e Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro (Regula o conteúdo

do relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral)

- Plano de Formação – Artigo 13.º
- Relatório Único – Artigo 32.º

Obrigações informativas previstas no Decreto-Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro de 2009 (Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social)

- Comunicação da admissão de trabalhadores – Artigo 29.º.
- Declaração de remunerações enviada à Segurança Social – Artigo 40.º.

Obrigações informativas previstas na Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (Regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais)

- Apólice de acidentes de trabalho, último recibo pago e declaração de retribuições à Seguradora – Artigo 79.º.

Obrigações informativas previstas na Lei n.º 102/2009, de 2 de Junho (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho)

- Fichas de aptidão dos últimos exames de saúde dos trabalhadores – Artigo 110.º.
- Relatórios de avaliação de riscos – Artigos 15.º e 98.º n.º 2 alínea a).
- Lista de acidentes de trabalho e de doenças profissionais – Artigo 98.º n.º 2 alínea b).

FICHA COMPLEMENTAR 3

Direito de informação e consulta do delegado sindical

Regime previsto no artigo 466.º do CT

Este artigo estabelece o direito de informação e consulta do delegado sindical, sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva:

- Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;
- Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
- Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.
- 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.

Esta consulta deve ser desenvolvida segundo os seguintes termos (artigo 427.º do CT):

- O delegado sindical deve solicitar por escrito ao órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias anteriormente referidas
- A informação é prestada por escrito, no prazo de oito dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar
- No caso de consulta, a entidade patronal solicita por escrito o parecer do delegado sindical, o qual deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria

- Caso o delegado sindical peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra
- A obrigação de consulta considera-se cumprida uma vez decorrido o prazo sem que o parecer tenha sido emitido
- Quando esteja em causa, decisão por parte da entidade patronal, no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

NOTA: Este regime não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa.

O que fazer nos locais de trabalho?

Exigir o cumprimento do direito de informação e consulta e fazer um acompanhamento continuado e integrado das questões que envolvem este direito.

Propostas da CGTP-IN sobre a matéria:

- Revogar a limitação de exercício deste direito nas micro e pequenas empresas