

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº 109

TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



T
R
A
B
A
L
H
O
&
S
E
G
S
O
C
I
A
L

AGENDA DO TRABALHO DIGNO ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL ENTRAM EM VIGOR NO DIA 1 DE MAIO

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

Foram recentemente aprovadas na Assembleia da República, em votação final global, as alterações ao Código do Trabalho e legislação complementar, que constituem a Agenda do Trabalho Digno.

De acordo com o Governo, são contempladas cerca de 70 medidas, que têm por objetivo: combater a precariedade e conseqüentemente valorizar os salários; incentivar a negociação coletiva; promover a igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, com medidas novas destinadas a incentivar a partilha das responsabilidades familiares; criar condições para o melhor equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal; reforçar os mecanismos de fiscalização, nomeadamente com cruzamento de dados para deteção mais eficaz de situações irregulares.

Acréscimo nas compensações por despedimento

As compensações por despedimento coletivo, bem como por extinção do posto de trabalho aumentam de 12 dias de retribuição base e diuturnidades para 14 dias, por cada ano completo de antiguidade.

Porém, a medida não terá efeitos retroativos a outubro de 2013 (data em que entrou em vigor o atual regime), produzindo efeitos somente após a entrada em vigor da nova lei. Conforme determina a nova redação, “apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da presente lei.”

Vedada a possibilidade dos trabalhadores renunciarem a créditos salariais

A renúncia dos trabalhadores a crédito salariais apenas poderá verificar-se no âmbito de acordos judiciais. Esta norma visa impedir as declarações, muitas vezes exigidas pelas entidades empregadoras, em situações de despedimento ou no final dos contratos de trabalho, em que os trabalhadores declaram nada mais ter a receber.

Redução do período experimental

O período experimental de 180 dias previsto para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Aumento da compensação pela cessação do contrato a termo

No caso de contrato de trabalho a termo certo, a compensação passa a corresponder a 24 dias de retribuição base, em vez dos atuais 18 dias.

Tratando-se da caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, a compensação que atualmente corresponde a 12 ou 18 dias de retribuição base (no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e anos subsequentes) passará a corresponder a 24 dias.

Licença parental do pai alargada para 28 dias

O período de licença parental exclusiva do pai é aumentado de 20 para 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento do filho. Posteriormente a esta licença, o pai tem direito a mais sete dias (contra os atuais cinco), igualmente seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

Aumento das licenças por falecimento

A licença por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens passa dos atuais cinco para 20 dias. É consagrada a licença por luto gestacional dos pais, por um período de até três dias.

Impossibilidade de outsourcing em casos de despedimento

Nas situações de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, passa a ser proibido às empresas o recurso a outsourcing para preencher os postos de trabalho, pelo período de um ano.

Presunção de contrato nas plataformas digitais

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem pelo menos duas de seis características previstas na lei.

Por exemplo, se a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelecer limites máximos e mínimos para aquela.

Outra situação que faz presumir a existência de contrato de trabalho ocorre quando a plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, designadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade.

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

Novas situações de teletrabalho

O trabalhador que tiver filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica passa a ter direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, independentemente da idade dos filhos e desde que aquele seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Valor fixo para despesas adicionais em teletrabalho

O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Estagiários passam a receber mais

Os estágios profissionais passam a ser remunerados, no mínimo, por 80% do salário mínimo (€608) e as bolsas de estágio do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) para licenciados são aumentadas para €960.

SNS 24 emite baixa médica até três dias

As baixas por incapacidade para o trabalho poderão ser passadas pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS 24), por meio de uma “autodeclaração de doença” sob compromisso de honra. Refira-se que, estas declarações apenas poderão ser emitidas duas vezes por ano e não podem exceder os três dias consecutivos.

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida