

CIRCULAR INFORMATIVA | Nº 171

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 – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES OPERADAS PELA LEI N.º 13/2023, DE 3 DE ABRIL

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

Como é do V. conhecimento, na sequência da [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, foram introduzidas profundas alterações no [Código do Trabalho](#) e na legislação conexas (nomeadamente, na [Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro](#), no [Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de Junho](#) e no [Código dos Regimes Contributivos](#)) que assentam num conjunto de medidas que têm por objetivo, por um lado, valorizar os jovens no mercado de trabalho e por outro, melhorar as condições de trabalho e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Relembramos que a [Circular Informativa n.º 109/2023](#), disponível no website da ARAC, também possui informações relevantes acerca deste tema.

Assim, a ARAC vem agora disponibilizar uma compilação das alterações levadas a cabo por esta alteração legislativa, em formato de *slides*, para uma melhor e mais rápida compreensão. A mesma encontra-se disponível no website da ARAC, a consultar [aqui](#).

É de notar que no passado dia 05.07.2023 foi publicado o [Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho](#), que regulamenta a Agenda do Trabalho Digno e que **estendeu a sua aplicabilidade**, em matéria de proteção

social em caso de doença, maternidade, paternidade e adoção, bem como na morte, **para os trabalhadores que exercem funções públicas** integrados no regime de proteção social convergente (inscritos na Caixa Geral de Aposentações).

Realçamos as alterações mais significativas operadas por esta alteração legislativa:

1. Relativamente à **presunção de existência de contrato de trabalho** no âmbito das plataformas digitais, verificada sempre que se esteja perante pelo menos dois dos seis critérios legais, aplica-se igualmente às atividades relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados que sejam operadas a partir de plataformas eletrónicas.
2. Foram reforçados os **poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** para a conversão do contrato a termo num contrato sem termo, ou até mesmo uma prestação de serviços em contrato de trabalho.
3. As **informações** a serem prestadas aos novos trabalhadores têm formalidades adicionais, como a necessidade de certas questões terem de ser prestadas por escrito
4. **Redução do período experimental** previsto para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração reduzido ou excluído consoante a duração anterior do contrato a termo celebrado em momento anterior tenha sido igual ou superior a 90 dias.
5. Ainda quanto ao **período experimental**, a falta de comunicação do mesmo ao trabalhador implica a sua exclusão.
6. Aumento da **compensação devida pela cessação do contrato**, que passa a corresponder a 24 dias de retribuição base e diuturnidades no caso da cessação do contrato a termo (certo, incerto ou sem termo) e a 14 dias de retribuição base e diuturnidades no caso de cessação por despedimento coletivo.
7. Aumento da **licença parental** do pai e da mãe, passando a do primeiro a ser de 28 dias, seguidos ou interpolados em períodos de, no mínimo, 7 dias, a gozar nos 42 dias seguintes ao parto, acrescidos de mais sete dias a gozar nos mesmos termos desde que em simultâneo com a licença da mãe. A licença da mãe foi alargada para 42 dias consecutivos.
8. As **licenças por falecimento** também foram aumentadas: assim, por motivos de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou filhos/enteados, passa a ser de 20 dias, e por falecimento de familiar ou afim no 1ª grau na linha reta passa a ser de 5 dias.
9. Em caso de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho passa a ser **proibido recorrer à terceirização de serviços** para o mesmo posto ou atividade, durante 12 meses.
10. No caso de não renovação de contrato, **deixa igualmente de ser possível contratar trabalhador ou prestador de serviços para o mesmo posto ou atividade durante período correspondente a 1/3 da duração do contrato**. Tal é igualmente aplicável nos casos de sucessão de contratos de trabalho temporários.
11. O **teletrabalho** foi alargado ao trabalhador com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade do filho e desde que tal seja compatível com a atividade desempenhada.
12. As **despesas adicionais por teletrabalho** passam a ter de ser fixadas na celebração do acordo para prestação de teletrabalho. Caso não o sejam, consideram-se despesas adicionais as que

correspondam 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.

13. Os **estágios profissionais** passam a ser remunerados, no mínimo, por 80% da Remuneração Mensal Mínima Garantida (80%) e as bolsas de estágio do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) aumentaram de valor para os licenciados (960€)
14. As **baixas por incapacidade** para o trabalho podem ser passadas pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS24), mediante autodeclaração de doença, feita sob compromisso de honra. Estas declarações apenas podem ser emitidas por duas vezes por ano e não podem ultrapassar os três dias consecutivos.

Todas estas informações, e muitas mais, encontram-se disponíveis nos slides referidos para V. consulta.

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



Associação Nacional dos Locadores de Veículos



AGENDA DO TRABALHO DIGNO

Principais alterações



Lisboa, 04 de julho de 2023

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO LOCADORES DE VEÍCULOS

ÍNDICE



1. Contrato de trabalho
2. Proibição de discriminação
3. Proteção na parentalidade
4. Trabalhador-Estudante
5. Trabalhador-Cuidador
6. Dever de informação
7. Período Experimental
8. Modalidades de Contrato de Trabalho
9. Prestação do Trabalho
10. Duração e organização do tempo de trabalho
11. Faltas
12. Retribuição
13. Vicissitudes
14. Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato por facto respeitante ao empregador
15. Incumprimento
16. Cessação
17. Direito coletivo
18. Arbitragem
20. Portaria de extensão e portaria das condições de trabalho
21. Auditoria da ACT
22. Contraordenações
23. Regime do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário



Contrato de Trabalho

Art.º 10.º - Situações equiparadas

- Sempre que o prestador de serviços esteja na dependência económica do beneficiário, este beneficia das normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico (Art.º 10, n.º 1 CT).«
- Os prestadores de serviços passam, também, a beneficiar da extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, devendo ser-lhes assegurado o acompanhamento por comissão de trabalhadores e associação sindical (Art.º

10.-A), bem como a possibilidade de escolha de aplicação de IRCT aos prestadores que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por período superior a 60 dias.

Considera-se o prestador em situação de dependência económica quando este seja uma **pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário e dele obtenha mais do que 50% do montante total da sua atividade** (Arts.º 10.º, n.º 2 e 10.º-B CT).

Contrato de Trabalho

Art.º 10.º - Situações equiparadas

- É necessário que o prestador de serviço efetue uma declaração dirigida ao beneficiário da atividade, acompanhada do comprovativo que ateste que o prestador obtém daquele mais do que 50% do montante total da sua atividade, ex vi Art.º 10.º-B e Art.º 140.º, n.º 1 do C.R.C.S.P.S.S. Tal configura uma formalidade necessária.



Contrato de Trabalho

Art.º 12º-A – Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

- Estabelecem-se seis critérios para se considerar existente um contrato de trabalho no âmbito descrito na epígrafe:
 - Existência de retribuição fixada pela plataforma digital ou existência de mínimos e máximos estabelecidos nesse sentido;
 - Exercício do poder de direção e determinação de regras específicas quanto à forma de apresentação do prestador, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
 - Controlo e supervisão da prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
 - Restrição da autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
 - Exercício de poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
 - Os equipamentos utilizados pertencerem à plataforma ou serem por esta explorados a título de locação;
- Aplicável às atividades relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados que sejam operadas a partir de plataformas eletrónicas.

Proibição de Discriminação

Art.º 24.º - Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

- Proibição de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho por motivos de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador





Proteção na Parentalidade

Arts.º 35.º a 61.º

- Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar (Art.º 35.º, n.º 1, alínea j)
- Após o gozo dos 120 dias consecutivos de licença parental inicial, possibilidade de cumular os restantes dias em trabalho a tempo parcial (Art.º 40.º, n.º 4)
- Acréscimo de 30 dias, no máximo, de licença por motivos de internamento da criança no pós-parto e possibilidade de suspensão da licença, mediante pedido do progenitor (artº 40.º. n.º 7 e n.º 14)
- Alargamento da licença da mãe para 42 dias consecutivos (Art.º 41.º) e do pai para 28 dias, a gozar seguidos ou interpolados em períodos de, pelo menos, 7 dias (Art.º 43.º, n.º 1), aplicáveis, igualmente, no caso de adoção (Art.º 44.º, n.º 2)
- Dispensas ilimitadas para trabalhadores candidatos a processos de adoção e/ou acolhimento familiar (Art.º 45.º, n.º 1) e ausências neste âmbito não determinam qualquer perda de direito, excetuando a remuneração (Art.º 65.º, n.º 1, alínea k)
- Ausências por luto gestacional e consultas de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de qualquer direito (Art.º 65.º, n.º 2)

Trabalhador-Estudante

Art.º 89.º-A – Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

- Rendimentos auferidos por jovens trabalhadores-estudantes com idade igual ou inferior a 27 anos não são considerados para efeitos de atribuição de abono de família, bolsas de estudo do ensino superior ou pensão de sobrevivência, desde que o montante anual não exceda 14x a retribuição mensal mínima garantida;
- Não carece de forma escrita, porém:
 - Deve ser comunicado ao serviço competente da segurança social,

mediante formulário eletrónico que satisfaça todas as exigências de comunicação normais.

- Se for contrato a termo resolutivo ou contrato de trabalho temporário, deve obedecer aos critérios legais estabelecidos para este tipo de contratos





Trabalhador-Cuidador

Arts.º 101.º-A a 101.º-H

- Trabalhador-Cuidador é aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável (ou seja, a Lei N.º 100/2019, de 06 de Setembro), mediante apresentação de comprovativo (Art.º 101.º-A).
- Pode requerer o regime de trabalho a tempo-parcial, de modo consecutivo ou interpolado, durante quatro anos, em regime de trabalho flexível (Art.º 101.º-C e 101.º-D)
- Não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto houver necessidade de assistência (Art.º 101.º-G)
- Direito a uma licença anual de cinco dias úteis, a gozar de modo consecutivo, com perda de retribuição (Art.º 101.º-B, n.º 1 e 6)
 - Durante o gozo, fica impedido de desempenhar trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual, nos termos no N.º 4.
- A denúncia do contrato e o despedimento requerem parecer prévio da CITE (Art.º 143.º, n.º 2 e 101.º-F)



Dever de informação

Arts.º 106.º a 110.º

- Passa a ser obrigatório comunicar os seguintes aspetos:
 - O direito individual à formação contínua;
 - Os regimes de proteção social, incluindo benefícios complementares e substitutivos;
 - Os parâmetros, regras e as instruções em que baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões do empregador, incluindo a elaboração de perfis e controlo da atividade profissional;
 - A identificação do utilizador no âmbito do trabalho temporário;
 - O número anual de horas e de dias de trabalho a tempo completo, o período de prestação de trabalho e o direito à compensação retributiva em virtude da inatividade, no âmbito do trabalho intermitente (Arts.º 158.º, n.º 1, alínea b), Art.º 159.º, N.ºs 1, 2 e 4 e Art.º 160.º, N.º 2)
 - Nos contratos a termo certo, o termo estipulado;
 - Nos contratos a termo incerto, a duração previsível do contrato;
 - Os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador

- para a cessação do contrato para a sua determinação;
- Método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos, no âmbito do período normal de trabalho diário e semanal;
- A designação das entidades celebrantes do IRCT aplicável, se houver;

A informação deve ser prestada por escrito, em documentos assinados pelo empregador, tendo este um mês após o início da execução do contrato para as comunicar ao trabalhador.



Dever de informação

Arts.º 106.º a 110.º

- Quanto aos seguintes aspetos do contrato, o empregador dispõe de sete dias após o início da execução do contrato para efetuar a comunicação (Art.º 107.º, n.º 4, alínea a):
 - a) A respetiva 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;
 - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
 - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
 - h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - i) 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;

- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- Quanto às demais informações, o empregador tem o prazo de um mês após o início da execução do contrato para as comunicar ao trabalhador, nos termos do Art.º 107.º, N.º 4, alínea b).

Dever de informação

Arts.º 106.º a 110.º

- Quanto aos seguintes aspetos do contato, relativamente a trabalhador no estrangeiro por período superior a um mês, o empregador deve informar o trabalhador dos seguintes aspetos:
 - a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
 - b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
 - c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
 - e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
 - f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
 - g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.





Período Experimental

Arts.º 111.º a 114.º

- O empregador tem de informar o trabalhador, até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, das condições e duração do período experimental;
- Na falta desta comunicação, o período experimental considera-se **excluído** (Art.º 144.º, n.º 4)
- O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo celebrado com outro empregador tenha sido igual ou superior a 90 dias, no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração (Art.º 112.º,

N.º5)

- O mesmo é aplicável a estagiários profissionais com avaliação positiva, desde que seja nos últimos 12 meses e para a mesma atividade (Art.º 112.º, n.º 6)
- A denúncia deve ser feita com um aviso prévio de 30 dias, caso o período experimental dure mais do que 120 dias (Art.º 114.º, n.º 3)
 - No caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e aos desempregados de longa duração, nos termos do N.º 6 do mesmo artigo, o empregador deve comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico para o efeito, a denúncia do contrato durante o período experimental nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato.
- A denúncia efetuada em abuso de direito é ilícita e tem os mesmos efeitos que o despedimento ilícito quanto aos direitos do trabalhador, ou seja: indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, reintegração na empresa ou indemnização em substituição e compensação pelas retribuições intercalares.



Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 141.º -144.º - Contrato de Trabalho a Termo

- Obrigatoriedade de indicação do termo estipulado ou duração previsível do contrato (termo certo ou incerto, respetivamente), bem como fundamentação do motivo justificativo;
- Impedimento de, perante cessação de contrato por motivo não imputável ao trabalhador, admitir novo trabalhador através de contrato a termo, trabalho temporário ou prestação de serviços antes de decorrido 1/3 da duração do contrato, para o

mesmo posto ou atividade profissional (Art.º 143.º, n.º 1).

- Obrigatoriedade de comunicação do motivo da não renovação do contrato à CITE, com 5 dias úteis de antecedência ao aviso prévio no caso de se estar perante uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de um trabalhador no gozo de licença parental.
- No caso de caducidade de contrato a termo certo, o trabalhador ter direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- O limite para os contratos a termo passa a ser de quatro anos, ao invés de seis (Art.º 148.º, n.º 5)

Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 142.º - Contrato de Muito Curta Duração

- A violação do dever de comunicação da celebração do contrato de trabalho de muito curta duração ao serviço competente da Segurança Social constitui contraordenação leve.
- Criação de um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e da construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e alocação de trabalhadores a entidades terceiras.

- Obrigatoriedade de efetuar um registo semanal, o qual poderá ser solicitado pela ACT ou qualquer entidade competente, dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços no caso de empregador que tenha 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil.





Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 159.º - Trabalho Intermitente

- Em caso de incumprimento de alguma das obrigações do empregador, o trabalhador deixa de ser obrigado a prestar o trabalho e tampouco pode ser prejudicado por esse motivo.



Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 166.º-A a 168.º - Teletrabalho

- O direito a prestar o contrato em regime de teletrabalho foi alargado ao trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada (Art.º 166.º-A, n.º 2)
- O valor da compensação devida por despesas adicionais passa a ter de ser fixado na celebração do Acordo de teletrabalho (Art.º 168.º, n.º 3).

Porém, na falta de acordo, considera-se que o empregador é obrigado a pagar as despesas adicionais resultantes da aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha anteriormente, bem como as reveladas por comparação às despesas homólogas no último mês de trabalho presencial, conforme o N.º 4.

- A nível fiscal, esta compensação é considerada um custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador, até ao limite definido por Portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social, ainda por fixar.



Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 172.º - 192.º - Trabalho Temporário

- O contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para a respetiva atividade, é nulo e considera-se prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho **sem termo** (Art.º 173.º, n.º 1 e 3)
- O contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário através do qual uma cede à outra um

trabalhador para que este seja cedido a terceiro é nulo e considera-se que o trabalhador presta o trabalho, em regime de contrato de trabalho sem termo, à empresa que contrate o trabalhador (Art.º 173.º, n.º 2 e 4).

- Impedimento de, quando o contrato complete a sua duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, admitir novo trabalhador através de contrato a termo, trabalho temporário ou prestação de serviços antes de decorrido 1/3 da duração do contrato (Art.º 179.º, n.º 1).
- Limite máximo de duração: quatro anos. A partir desse limite, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (Art.º 182.º, n.ºs 8 e 9).

Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 172.º - 192.º - Trabalho Temporário

- Obrigatoriedade das empresas de trabalho temporário identificarem no sistema de informação da segurança social as entidades utilizadoras, para além dos trabalhadores temporários colocados no momento da cedência do trabalhador à entidade utilizadora (Art.º 9.º, n.º 4, DL n.º 206/2009, de 25 de Setembro)
- Competência da ACT para instaurar oficiosamente o processo de reconhecimento de contrato de trabalho quando o contrato de utilização não tenha

sido celebrado nos termos dos Arts.º 175.º e 180.º do CT).





Modalidades de Contrato de Trabalho

Art.º 8.º - 10.º DL n.º 66/2011, de 1 de Junho – Estágios Profissionais

- Obrigação da entidade promotora do estágio pagar ao estagiário um subsídio mensal de estágio, o qual não pode ser inferior a 80% da Remuneração Mensal Mínima Garantida (760€) (Art.º 8.º)
- Obrigatoriedade de contratar seguro de acidentes de trabalho para o estagiário (Art.º 9.º, n.º 4)
- Contrato de estágio passa a ser equiparado, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem (Art.º 10.º)



Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Arts.º 206.º a 211.º – Adaptabilidade Grupal e Banco de Horas

- O trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação por escrito da sua concordância, excetua-se do regime da adaptabilidade (Art.º 206.º, n.º 4, alínea b) e do banco de horas (Art.º 208.º-B, Alínea b)
 - O mesmo se aplica a trabalhador com filho entre os três e os seis anos que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência (Art.º 206.º, n.º 4, alínea c) e Art.º 208.º-B, n.º 13, alínea c)
- Sujeição do trabalhador, simultaneamente, ao regime de horário concentrado e de adaptabilidade constitui contraordenação grave (Art.º 209.º, n.º 2).



Faltas

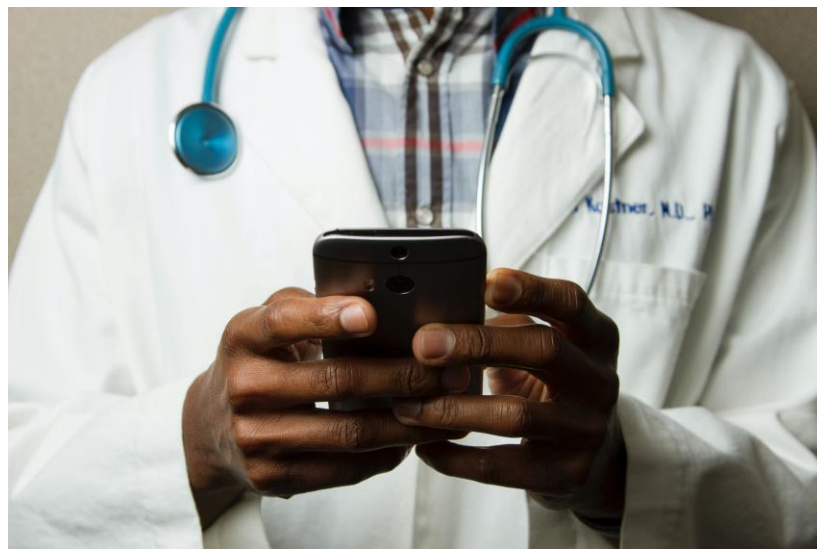
Arts.º 249.º a 257.º - Faltas

- Alargado o período de falta por motivo de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou equiparado, filho ou enteado para 20 dias consecutivos (Art.º 251.º, n.º 1, alínea a)
- Alargado o período de falta por motivo de falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluído na alínea anterior para 5 dias consecutivos (Art.º 251.º, n.º 1, alínea b)
- O trabalhador-cuidador pode faltar justificadamente até 15 dias por ano para assistência da pessoa cuidada em caso de doença ou necessidade de assistência desta mediante apresentação da declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência (Art.º 252.º, n.º 2 e n.º 5, alínea b)
 - Acrescem mais 15 dias por ano no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador (Art.º 252.º, n.º 3)
- Proibição de oposição, por parte do empregador, ao ao pedido do trabalhador de substituir a perda de retribuição ou pela renúncia a dias de férias em igual número.
 - Mediante declaração e até ao limite de 20 dias úteis ou à correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão (Art.º 257.º, n.º 1), ou pela prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, atendendo aos limites previstos no Art.º 204.º, quando o IRCT assim o permita.

Faltas

Arts.º 249.º a 257.º - Faltas

- A situação de doença para efeitos de justificação de falta pode ser comprovada mediante declaração digital do SNS ou dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, emitida com base em declaração sob compromisso de honra pelo trabalhador.
 - Limitado a duas vezes por ano, em situações de doença que não excedam os 3 dias consecutivos (Art.º 254.º, n.º 2 e 5)



Retribuição

Art.º 268.º - Pagamento do Trabalho Suplementar

- Trabalho suplementar superior às 100h anuais prestado em dias úteis:
 - 50% na primeira hora ou fração desta
 - 75% por hora ou fração subsequente
- Trabalho suplementar superior às 100h anuais prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar,

ou feriado:

- 100% por hora ou fração desta





Trabalho Suplementar

C.C.T. ARAC (Cláusula 19.ª)

Relativamente à noção de trabalho suplementar, esta pode ser encontrada no n.º 1 da Cláusula 19.ª, sendo assim considerado **todo o trabalho prestado fora do horário de trabalho**. Existem **duas** situações que se excluem desta noção, nomeadamente:

- Trabalho prestado por trabalhadores em regime de isenção de horário em dia normal de trabalho e,
- Trabalho prestado para compensação de suspensões de atividade de duração não superior a 48h, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores (Cláusula 19.ª, n.º 2, alíneas a) e b).



Trabalho Suplementar

C.C.T. ARAC (Cláusula 19.ª)

- Retribuição do trabalho suplementar prestado em dias úteis:
 - 50% na primeira hora ou fração desta
 - 75% por hora ou fração subsequente
- Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado:
 - 200% por hora ou fração desta

Estão **dispensados** da obrigação de prestar trabalho suplementar os seguintes trabalhadores:

- Deficientes;
- Mulheres grávidas, em amamentação ou com filhos com idade até 12 meses (Art.º 59.º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho);
- Trabalhador-cuidador (Art.º 101.º-G do Código do Trabalho)
- Menores



Trabalho Suplementar

C.C.T. ARAC (Cláusula 19.ª)

- A prestação de trabalho suplementar confere, nos termos da Cláusula 19.ª-E, o direito ao descanso compensatório em dia a fixar pela entidade empregadora na falta de acordo.
 - Empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, de descanso complementar e em dia feriado confere o direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

- Em dia de descanso semanal obrigatório, confere o direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

O trabalho suplementar (limitado até 200h por ano, 2h/dia normal de trabalho, número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados ou número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar) pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a **acréscimos eventuais de trabalho** que não obriguem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, em **casos de força maior**, ou em que **seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou assegurar a sua viabilidade** (Cláusula 19.ª-B) sendo que, nestes casos, não está sujeito a qualquer limite por força do disposto no n.º 2 da Cláusula 19.ª-C

Trabalho Noturno

C.C.T. ARAC (Cláusula 20.ª)

- Para efeitos do CCT, considera-se trabalho noturno:
 - O prestado entre as 20h de um dia e as 7h de outro;
 - O que tenha tido início 4h antes das 7h e se prologue para além destas.



Redução e suspensão do contrato

Art.º 305.º - Direitos do Trabalhador no período de redução ou suspensão

- Os direitos plasmados nas alíneas a) a c) do Art.º 305.º não podem ser violados, sob pena de o empregador pratica contraordenação grave.
 - Auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal íliquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
 - Manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão ou
 - A exercer outra atividade remunerada



Renúncia abdicativa

Art.º 337.º - Prescrição e Prova de crédito

- Impossibilidade de efetuar renúncia abdicativa para efeitos de extinção do crédito do trabalhador, a menos que seja através de transação judicial (Art.º 337.º, n.º 2)



Cessaçãõ do Contrato

Arts.º 360.º a 388º - Despedimento Coletivo

- Na falta de comissão de trabalhadores, de comissão ou comissões intersindicais da empresa representativas dos trabalhadores, o empregador deve comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos e, estes trabalhadores podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores (Art.º 360.º, n.º 3)
 - A cópia desta comunicação deve ser enviada à DGERT (Art.º 360.º, n.º 5)
 - Partes podem ser acompanhadas por um perito nas reuniões de informações e negociação, devendo ser elaborada ata destas, a qual deve ser remetida à DGERT aquando a comunicação da decisão final de despedimento aos trabalhadores.
- A compensação devida pelo despedimento coletivo deve corresponder a **14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade** (Art.º 366.º, n.º 1).
 - Empregador não pode exercer o direito de reembolso junto do Fundo de Compensação do Trabalho pelo pagamento da compensação (Art.º 366.º, n.º 3)



Violência Doméstica

Art.º 400.º - Aviso Prévio

- O trabalhador vítima de violência doméstica fica dispensado do cumprimento do dever de aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho (Art.º 400.º, n.º 6)



Direito Coletivo

Art.º 498.º-A: Terceirização de serviços

- Inadmissibilidade do recurso à aquisição de serviços externos através de terceiras entidades para a satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.
- O instrumento aplicável ao beneficiário da atividade passa também a ser aplicado ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável, após 60 dias de prestação de atividade a favor da empresa adquirente.
 - Antes deste prazo, o prestador tem direito à retribuição mínima prevista em IRCT.



Direito Coletivo

Arts.º 419.º a 497.º

- Extensão do regime da convocação de reuniões no local de trabalho às reuniões realizadas com recurso a tecnologias de informação e comunicação (Art.º 419.º, n.º 2)
- Direito à informação das comissões de trabalhadores quanto a parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional (Art.º 424.º, N.º 1, alínea j)
 - O mesmo é aplicável quanto ao delegado sindical, nos termos do

Art.º 466.º, n.º 1, alínea d).

- Em caso de nulidade de normas dos estatutos, a DGERT promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego (Art.º 449.º, n.º 4)
- O Estado deve enquadrar os incentivos no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista (ou seja, nos período de até 3 anos), no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal (Art.º 485.º, n.ºs 2 e 3)
- o trabalhador não poderá escolher qual o instrumento de regulamentação coletiva aplicável caso este já se encontre abrangido por portaria de extensão coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico (Art.º 497.º, n.º 5)

Direito Coletivo

Art.º 501.º e 502.º - Caducidade

- A caducidade da convenção produz efeitos no dia seguinte à publicação do aviso ou respetiva suspensão e cessação de vigência no Boletim do Trabalho e do Emprego, ou decorridos 90 dias desde a comunicação da parte à DGERT, devendo tal seu publicitado em local apropriado da empresa e informar a DGERT (Art.º 501.º e 480.º, n.º 1)
- A caducidade opera por decisão transitada em julgado ou por decisão arbitral, por cláusula convencional expressa nesse sentido, por verificação do termo do prazo ou por facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

- Tal deve ser comunicado à DGERT pelo tribunal, por qualquer das partes, ou mediante troca de informação relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, por termos a definir por protocolo celebrado com o IRN, I.P.





Direito Coletivo

Art.º 500.º-A – Arbitragem

- Em caso de denúncia da convenção, a parte destinatária pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia .
- O ministro responsável pela área laboral deve determinar o início da arbitragem no prazo de 30 dias a contar da receção do requerimento.
 - Tal suspende os efeitos da denúncia e impede que a convenção entre em regime de sobrevivência
 - A parte destinatária deverá informar a DGERT do requerimento, e o tribunal arbitral informará esse serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação às partes.
 - Em caso de denúncia favorável, a mesma não produz efeitos.



Direito Coletivo

Arts.º 515.º - 517.º - Portaria de Extensão e Portaria das Condições de Trabalho

- A portaria de extensão só pode ser aplicada na falta de IRCT negocial (Art.º 515.º, n.º 2)
 - Assim, quando já houver decorrido o prazo de 15 meses previsto no N.º 3 do Art.º 497.º, é possível emitir portaria de extensão aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical, que tenha previamente escolhido um IRCT negocial.
- A portaria de condições de condições de trabalho, prevista no Art.º 517.º, só pode ser aplicada na falta de IRCT negocial.
 - O prazo de oposição à emissão de portaria de extensão passou a ser de 10 dias (Art.º 516.º, n.º 3)



Auditoria da ACT

As entidades privadas que sejam beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25.000€, por candidatura, passam a estar sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo.



CONTRAORDENAÇÕES

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS LOCADORES DE VEÍCULOS



Contraordenações

Contraordenações **muito graves**

- Disponibilização de serviços de trabalhadores através de plataformas digitais, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado;
- Recurso a terceirização de serviços após despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho;
- Impedimento do exercício do direito à atividade sindical;



Contraordenações

Contraordenações graves

- Violação do direito ao luto gestacional;
- Violação da licença, direito a trabalhar a tempo parcial, direito ao trabalho flexível e dispensa de prestar trabalho suplementar do trabalhador-cuidador;
- Violação do procedimento em caso de transferência definitiva do local de trabalho;
 - Se for temporária, configura contraordenação leve
- Aplicação de horário concentrado em simultâneo com regime de adaptabilidade
- Violação do limite máximo da duração média do trabalho;
- Violação do direito à substituição de faltas por dias de férias ou acréscimo de trabalho a prestar no futuro;
- Violação do procedimento inerente à transmissão de

trabalhadores, no caso de transmissão de estabelecimento;

- Violação dos direitos do trabalhador durante o *lay-off*.
- Prática de atos proibidos em caso de encerramento temporário fora das razões de crise empresarial;
- Não aplicação das regras de IRCT da empresa beneficiária de serviços prestados por entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa;
- Suspensão preventiva prévia à nota de culpa não justificada ou por período superior a 30 dias
- Não pagamento da compensação e créditos laborais até ao termo do aviso prévio (Despedimento por extinção do posto de trabalho)
- Violação do direito de informação do delegado sindical



Contraordenações

Agravações (de leve para **grave**)

- Violação da obrigação de realizar as comunicações aos trabalhadores e representantes de trabalhadores (despedimento coletivo)
- Não participação da DGERT nas negociações (despedimento coletivo)
- Não envio da comunicação à DGERT na data de decisão de despedimento coletivo



Abuso de confiança fiscal

- A omissão da comunicação de admissão de trabalhadores à Segurança Social no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto é enquadrado como crime de abuso de confiança fiscal, sendo punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.



Regime de exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário (D.L N.º 206/2009, de 25 de Setembro)

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS LOCADORES DE VEÍCULOS



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 5.º

- Obrigação de cumprimento da obrigação de declaração do beneficiário efetivo, nos termos do Regime Jurídico do Registo Central do Beneficiário Efetivo, aprovado pela Lei n.º 89/2017, de 21 de agosto para o licenciamento para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário. do CT) (Art.º 5.º, n.º 1, alínea e)
- Requisito adicional de idoneidade: não condenação (ou não faça parte da pessoa coletiva condenada a título de gerente, diretor ou administrador) por sentença transitada em julgado pela prática dos crimes previstos nos Arts.º 184.º a 185.º-A da Lei

n.º 23/2007, de 4 de julho, e nos artigos 159.º e 160.º do Código Penal ou pela prática de crimes laborais, contributivos e fiscais nos últimos cinco anos e, ainda, na prática de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos (Art.º 5.º, n.º 2, alínea e)

- Aditamento de quatro requisitos mínimos relativamente aos trabalhadores contratados pela empresa, que devem ser em número suficiente e com as competências adequadas para o desenvolvimento da atividade (Art.º 5.º, n.º 4, alínea a)



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 6.º

- O requerimento de licença passa a ser apresentado eletronicamente ao serviço público de emprego instruído com os seguintes documentos, para além dos já anteriormente necessários: Certificado de registo criminal ou o respetivo código de acesso e outros documentos comprovativos da idoneidade do requerente (se for pessoa coletiva, dos sócios, gerentes, diretores ou administradores), e certidão atualizada do registo comercial ou o código de acesso da mesma.

Art.º 7.º

- A caução a prestar passa a ser de valor correspondente a 150 meses de retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor. A caução varia consoante o número de trabalhadores, conforme estabelecido nas alíneas do N.º 3.
 - Até 100 trabalhadores: 150 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
 - De 101 a 200 trabalhadores: 200 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
 - De 201 a 300 trabalhadores, 250 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
 - De 301 a 1000 trabalhadores, 300 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
 - De 1001 a 2000 trabalhadores, 400 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor;
 - Mais de 2000 trabalhadores, 500 meses da retribuição mínima mensal garantida, acrescida do montante da taxa contributiva global incidente sobre aquele valor.



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 9.º

- O interessado deve apresentar ao serviço público de emprego, por via eletrónica, o requerimento de licença, o qual deve ser instruído de, para além dos documentos já mencionados nas alíneas do n.º 1, comprovativo da declaração do beneficiário efetivo ou respetivo código de acesso e dos contactos telefónicos e de endereço eletrónico.

Art.º 11.º

- O serviço público de emprego pode controlar, a todo o tempo, o cumprimento dos requisitos da licença (Art.º 11.º, n.º 4)



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 16.º

- Assim, o requisito da existência de uma estrutura organizativa adequada considera-se preenchido quando a agência reúna os requisitos elencados no N.º 3 (tendo em conta que o anterior N.º 3 é, agora, o N.º 4.)
- A comunicação efetuada ao serviço público nacional de emprego é feita através do balcão único dos serviços e é válida para todo o território nacional.
- As coimas pela não apresentação da mesma variam

consoante seja pessoa singular ou coletiva, indo desde os 2800€ a 6000€ ou 12000€, respetivamente. O mesmo se passa quando a coima se deva a prestação de serviços em território nacional que não cumpram os requisitos de idoneidade, não tenham a sua situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, ou não possuam uma estrutura organizativa adequada, ou, no caso de agências não estabelecidas em Portugal segundo a legislação do estado-membro de origem.



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 22.º

- Quanto à cessação da licença, o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral interdita temporariamente, nos termos do regime geral do ilícito de mera ordenação social, constante do Decreto -Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, o exercício de atividade da agência sempre que se verifique a sua ilegalidade por violação do disposto no n.º 3 do artigo 14.º, no n.º 8 do artigo 16.º, na alínea f) do n.º 1 do artigo 23.º, no n.º 1 do artigo 26.º e no n.º

1 do artigo 28.º do estado-membro de origem.

Art.º 24.º

- Obrigatoriedade de comunicação da alteração de domicílio, sede ou estabelecimento principal em Portugal, dos contactos telefónicos e de correio eletrónico no prazo de **15 dias**.



D.L. N.º 209/2006 de 25 de Setembro

Art.º 26.º

- As agências privadas de colocação passam a ser subsidiariamente responsáveis pelos créditos laborais devidos e não pagos de trabalhadores por estas selecionados, em caso de incumprimento do requisito de veracidade, durante o período de seis meses subsequentes à colocação, no que toca às ofertas de emprego

Art.º 27.º

- Aumento da coima para 2800€ a 12000€, consoante se trate de pessoa singular ou coletiva.



OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS LOCADORES DE VEÍCULOS