



Síntese sobre a alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno

Sónia Santos Viana

I - Notas introdutórias

A Proposta de Lei n.º 15/XV/1.^a (GOV) (adiante designada abreviadamente PL 15/XV)¹, que procede à transposição para a ordem jurídica interna de duas Diretivas (Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores) e à alteração de legislação laboral, num total de doze diplomas, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, foi publicada no Diário da Assembleia da República (Separata), n.º 14, de 22 de junho de 2022.

Destacam-se os seguintes pontos essenciais constantes da exposição de motivos da PL 15/XV:

- A pandemia da doença COVID-19 teve um forte impacto sobre a economia, com reflexos imediatos nos indicadores do emprego, e ao mesmo tempo expôs e agravou desigualdades

¹ <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=121579>.



no mercado de trabalho;

- No âmbito do trabalho precário, fragilidade dos vínculos não permanentes e formas atípicas de contratação, são propostas medidas específicas como a revisão das regras sobre sucessão de contratos a termo, o alargamento da compensação no caso de cessação de contrato a termo, o reforço dos mecanismos de atuação da inspeção do trabalho, o reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização, a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, bem como a introdução de requisitos mais robustos para a atribuição e manutenção de licenças das empresas de trabalho temporário e obrigatoriedade de vínculos mais estáveis nas empresas de trabalho temporário;
- Fica previsto um conjunto de disposições que visam prevenir riscos e abusos relativos ao período experimental aplicável às pessoas à procura do primeiro emprego, a par da eliminação da possibilidade de pagar bolsas de estágio de valor inferior a pelo menos 80% do salário mínimo nacional e de medidas tendentes ao reforço da proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes;
- São propostas medidas como a criminalização do trabalho não declarado ou a introdução de uma sanção acessória que penaliza as empresas condenadas por situações relativas a trabalho não declarado em sede de concursos públicos e apoios públicos;
- É aprofundada a regulação de novas formas de prestação de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital, e, desde logo, ao trabalho nas plataformas,



propondo-se a criação de uma presunção de existência de contrato de trabalho com os operadores de plataforma, ao mesmo tempo que são reforçados os deveres de informação e transparência no que ao uso de algoritmos e de outros sistemas de inteligência artificial em contexto laboral diz respeito;

- É contemplado um conjunto de incentivos positivos à negociação coletiva em sede de apoios públicos e um significativo alargamento da contratação coletiva e, em geral, das relações coletivas de trabalho, a novas categorias de trabalhadores e, por outro lado, é reforçado o papel dos instrumentos já existentes na lei, e nomeadamente das decisões resultantes de arbitragem necessária, tornando-os mais efetivos na prevenção de vazios de cobertura da negociação coletiva, fortificando-se, ainda, o papel da arbitragem na apreciação da fundamentação invocada para a denúncia de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- São valorizados aspetos como o imperativo da conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, em diferentes dimensões como as licenças de parentalidade num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres, a proteção dos cuidadores informais e a promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados, incluindo a prevenção do recurso excessivo ao trabalho suplementar, com forte prejuízo da vida pessoal e familiar e, muitas vezes, da criação de mais emprego.

Vejamos seguidamente, e em detalhe, cada uma das matérias



objeto de alteração, para melhor aferir o respetivo impacto na vida dos trabalhadores e das entidades empregadoras que, encontrando-se em posições divergentes, partilham conjuntamente o desafio de moldar o mercado de trabalho.

II - Código do Trabalho e legislação conexa

Analisemos as alterações e aditamentos ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (adiante designado abreviadamente CT), bem como as alterações e aditamentos na legislação laboral avulsa que se afiguram mais relevantes atendendo à sua relação com as normas em apreço do CT, antecipando algumas das questões que poderão ser suscitadas com a aplicação prática destas disposições no dia-a-dia dos trabalhadores e dos empregadores.

1. Relações entre fontes de regulação

O n.º 3 do artigo 3.º do CT prevê que *as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às matérias elencadas das alíneas a) a n), a saber, direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, parentalidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença, trabalhador-estudante, dever de informação do empregador, limites à duração*



dos períodos normais de trabalho, duração mínima dos períodos de repouso, duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos, forma de cumprimento e garantias da retribuição, pagamento de trabalho suplementar, prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transmissão de empresa ou estabelecimento e direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

Ora, a PL 15/XV pretende acrescentar a este preceito a alínea o) prevendo que o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais será outra das matérias que só poderá ser afastada por um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso seja mais favorável ao trabalhador.

Esta matéria será referida adiante, a propósito da nova presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

2. Contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida

A PL 15/XV revoga o n.º 5 do artigo 5.º do CT, que previa que o *empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico a celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução, bem como a cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.*

Em contrapartida, importa considerar, nos termos da mesma proposta de lei, o aditamento do artigo 33.º-A ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, com a epígrafe



“Trabalhadores estrangeiros” e que passa a prever que sempre que se verifique a comunicação pela entidade empregadora da admissão de trabalhador estrangeiro ou apátrida fora dos casos previstos no n.º 6 do artigo 5.º do Código do Trabalho [contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional], ou da cessação do correspondente contrato, são notificados os serviços de inspeção da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Trata-se de uma alteração formal, pois em substância continua a ser comunicada à Autoridade para as Condições do Trabalho a admissão e a cessação de contrato de trabalhador estrangeiro ou apátrida, o que se justifica pelo facto de os trabalhadores deslocados estarem expostos desproporcionadamente a maiores riscos no mercado de trabalho.

3. Situações equiparadas a contrato de trabalho

Além das matérias anteriormente previstas, de acordo com a PL 15/XV, o artigo 10.º, n.º 1 do CT passa a incluir a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais às situações equiparadas nos seguintes termos: *as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o*



prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

De acordo com a mencionada proposta de lei são também acrescentados os n.ºs 2, 3 e 4 ao artigo 10.º do CT. Existirá dependência económica *sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha mais de 50 % do produto da sua atividade, num ano civil (n.º 2). O prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no CT (n.º 3) e sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário (n.º 4).*

Fica consagrada a “Representação e negociação coletiva”, através do aditamento do artigo 10.º-A ao CT, dispondo no n.º 1 que as pessoas em situação de dependência económica, têm direito a (a) representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros; (b) negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais; (c) aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; (d) extensão administrativa do regime de



uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e fixação administrativa de condições mínimas de trabalho. Prevê-se ainda que o direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica é definido em legislação específica que assegure (a) o acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical; (b) que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes e das ordens profissionais; (c) que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha (n.º 2).

É contemplada a “*Aplicação do regime de trabalhador independente*”, através do aditamento do artigo 10.º-B, que fica dependente de *declaração dirigida pelo prestador de trabalho, em situação de dependência económica, ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º*.

Trata-se de um manifesto reforço da proteção laboral concedida aos prestadores de trabalho sem subordinação jurídica e com dependência económica, no âmbito das situações equiparadas ao contrato de trabalho.



4. Presunção de contrato de trabalho

A PL 15/XV altera o n.º 3 do artigo 12.º do CT, passando a prever que em caso de reincidência *é aplicada ao empregador, além da sanção acessória de 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, a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, ambas por um por um período até dois anos.*

É consagrada a “Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”, através do aditamento do o artigo 12.º-A ao CT, presumindo-se a existência de contrato de trabalho quando (n.º 1), *na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, se verificarem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos: (a) o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; (b) o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, exerce poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; (c) o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada, incluindo através de meios eletrónicos; (d) o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária*



que nela opere, restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos ou através da aplicação de sanções; (e) o operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, restringe a possibilidade de escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; (f) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencam ao operador de plataforma digital, ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere, ou por estes sejam explorados através de contrato de locação.

Entende-se por operador de plataforma digital a pessoa singular ou coletiva que executa a sua operação no âmbito de uma plataforma digital destinada a prestar ou disponibilizar serviços à distância, através de meios eletrónicos, a pedido de um utilizador e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos, independentemente desse trabalho ser prestado online ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios (n.º 2), esclarecendo-se que nas situações em que o prestador de atividade esteja afeto à execução de um contrato celebrado entre uma pessoa singular ou coletiva beneficiária e o operador de plataforma digital, é aplicável a presunção, independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico (n.º 3).

A presunção pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se o *operador de plataforma digital ou outra pessoa singular ou coletiva beneficiária que nela opere fizer prova que o prestador de*



atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo e direção e poder disciplinar de quem o contrata (n.º 4), e nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, apenas se aplicam as normas previstas no CT que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada (n.º 5).

Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado (n.º 6) e em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as sanções acessórias supra referidas (n.º 7), sendo que, pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou diretor (n.º 8).

Relativamente a esta matéria, importa ainda considerar a alteração prevista na PL 15/XV, aos artigos 2.º e 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

A Autoridade para as Condições do Trabalho é igualmente competente e instaura o procedimento previsto no artigo 15.º-A, sempre que se verifique a existência de características de contrato de trabalho, nomeadamente (a) nos termos das presunções do n.º 1 do artigo 12.º e no n.º 1 do artigo 12.º-A do CT, incluindo nos casos em que o prestador de serviço atue como empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal e (b) em caso de indício de violação dos artigos 175.º e 180.º do CT, no âmbito do trabalho temporário (artigo 2.º, n.º 3), sendo este procedimento



igualmente aplicável nas situações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do CT, ou seja, contrato de trabalho sem termo (artigo 2.º, n.º 4).

Concomitantemente, o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, também é alterado para contemplar as situações previstas no referido artigo 2.º, passando a estabelecer que caso o inspetor do trabalho verifique, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, a existência de características de contrato de trabalho, nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 2.º, lavra um auto e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar dizendo o que tiver por conveniente (artigo 15.º-A, n.º 1). Não fica dispensada a aplicação das contraordenações previstas nos artigos 12.º e 12.º-A do CT, mesmo quando nas situações em que o procedimento é imediatamente arquivado caso o empregador faça prova da regularização da situação do trabalhador, designadamente, mediante a apresentação do contrato de trabalho ou de documento comprovativo da existência do mesmo, reportada à data do início da relação laboral (artigo 15.º-A, n.º 2).

Por fim, sobre esta temática, em concreto relativamente à ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, de notar ainda que a PL 15/XV procede à alteração do artigo 186.º-N do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro e republicado pela Lei n.º 107/2019, de 7 de setembro.



Resulta assim reforçada a presunção de contrato de trabalho já anteriormente consagrada no CT, agora alargada ao trabalho nas plataformas digitais, enquanto nova forma de prestação de trabalho associada às transformações no trabalho e à economia digital, no âmbito da qual tem vindo a ser acentuada a precariedade social.

5. Igualdade e não discriminação

É reconhecida a aplicação do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho também à tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial, conforme alteração do artigo 24.º, n.º 3 do CT, pela PL 15/XV.

Relativamente à proibição de discriminação, ficam contemplados casos de invocação de prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade e de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 25.º, n.º 6 do CT). Passam a ser consideradas práticas discriminatórias, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira. (n.º 7 do mesmo artigo 25.º do CT).

Trata-se assim de uma alteração legislativa relacionada, por um lado, com a transição digital e, por outro lado, com a conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar.



6. Parentalidade

Fica consagrado pela PL 15/XV, que a proteção da parentalidade concretiza-se através da atribuição, entre outros, do direito de dispensa no âmbito dos processos de acolhimento familiar, para além dos processos de adoção (conforme alteração do artigo 35.º, n.º 1, alínea j) do CT), sendo que estes direitos apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, *com exceção do direito de a mãe gozar 42 dias consecutivos* (em vez das 14 semanas anteriormente previstas) *de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação* (n.º 2).

A mencionada proposta de lei altera as regras sobre licença parental inicial passando a dispor que, em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3 do artigo 40.º do CT, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, sendo que nesta situação de cumulação (a) *os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença*; (b) *o período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial*; (c) *o trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável* (n.ºs 4 e 5).

Sobre os períodos de licença parental exclusiva da mãe, fica previsto que é obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos (em vez das 6 semanas anteriormente previstas) *de licença a seguir ao parto* (n.º 2 do artigo 41.º do CT).



Em matéria de licença parental exclusiva do pai, passa a ser obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias (em vez dos 20 dias anteriormente previstos), *seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este* (artigo 43.º, n.º 1, do CT), sendo que *após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias* (em vez dos 5 dias anteriormente previstos) *de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe* (n.º 2) e *em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento* (n.º 3).

Relativamente à licença por adoção, o n.º 2 artigo do 44.º do CT passa a prever que *em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai*; o n.º 3 que *no caso de adoções múltiplas, este período de licença é acrescido de 2 dias por cada adoção além da primeira*; e os n.ºs 5 e 6 que o *candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento, devendo informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível*. O n.º 13 passa a prever aplicação deste artigo, ou seja, o *alargamento da licença por adoção, às famílias de acolhimento*. A violação de qualquer uma destas regras constitui *contraordenação muito grave*, nos termos do n.º 14 deste artigo.

A PL 15/XV prevê a alteração da epígrafe do artigo 45.º do CT para



“Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar”, sendo que, nos termos do n.º 1, os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho (sem o anterior limite de 3) para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador, constituindo contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo (n.º 2).

A licença parental complementar é também objeto de alteração, passando a alínea c) do n.º 1 do artigo 51.º do CT a prever que o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar na nova modalidade, de trabalho a tempo parcial durante 3 meses (em vez de períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial), *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*. O n.º 3 desta disposição é também alterado, prevendo-se que se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor (e não indefinidamente) *com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação*.

Sobre extensão de direitos atribuídos a progenitores, é alterada a alínea b) do n.º 1 do artigo 64.º do CT, para incluir a licença parental inicial, prevendo que o adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou



com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos: licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Por último, no regime de licenças, faltas e dispensas, a alínea k), do n.º 1 do artigo 65.º passa a prever que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de dispensa no âmbito dos processos de acolhimento familiar, para além dos processos de adoção; a violação de qualquer uma das regras previstas neste artigo 65.º passa a constituir contraordenação grave.

Deste modo, são bastantes as disposições normativas alteradas no sentido do reforço da proteção da parentalidade, destacando-se a proteção conferida às famílias de acolhimento, tendo em consideração, mais uma vez, o objetivo de conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar.

7. Trabalhador-estudante

São consagradas pela 15/XV regras específicas sobre o “Contrato de trabalho com estudante”, através do aditamento do artigo 89.º-A ao CT, que dispõe que o contrato de trabalho celebrado com estudante que frequente os níveis de ensino ou de formação previstos no n.º 1 do artigo anterior não está sujeito a forma escrita, independentemente de se tratar de modalidade de contrato para a qual a lei exija, em geral, essa forma (n.º 1), sendo que esta regra é



aplicável ao contrato celebrado com jovem em período de férias escolares ou interrupção letiva (n.º 2), devendo o empregador comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária (n.º 3), sendo que a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos, respetivamente, nos artigos 140.º e 180.º, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados nos termos do número anterior, com menção concreta dos factos que o integram (n.º 4), prevendo-se finalmente que não fica afastada a aplicação das regras especiais em vigor sobre a participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária (n.º 5).

Trata-se de uma medida que reforça da proteção dos direitos dos trabalhadores-estudantes, e salvaguarda sobretudo os trabalhadores mais jovens.

8. Trabalhador cuidador

A PL 15/XV adita a subsecção X à secção II do capítulo I do título II do CT com a epígrafe “Trabalhador Cuidador”, que integra os artigos 101.º-A a 101.º-G.

É considerado “Trabalhador cuidador”, aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo



comprovativo, conforme artigo 101.º-A.

Sobre a “Licença do cuidador”, o artigo 101.º-B prevê que, o trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo (n.º 1); devendo para este efeito informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença (n.º 2); a informação escrita ao empregador deve ser acompanhada de declaração do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência (n.º 3); durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual (n.º 4); no termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada (n.º 5); a licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho (n.º 6); a licença do cuidador suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento e não pode ser suspensa por conveniência do empregador (n.º 7); a violação do disposto nos n.º 1 e 5 a 7 constitui contraordenação grave (n.º 8).

Relativamente ao “Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador”, o artigo 101.º-C estabelece que, o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos (n.º 1); salvo



acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana (n.º 2); durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual (n.º 3); a prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo (n.º 4); o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira (n.º 5); constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo (n.º 6).

Sobre o “Horário flexível de trabalhador cuidador”, prevê o artigo 101.º-D, que o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência (n.º 1); entendendo-se por horário flexível o previsto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 56.º (n.º 2); o trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira (n.º 3); constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1 (n.º 4).

Relativamente à “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível de trabalhador cuidador”, o artigo 101.º-E estabelece que, o trabalhador cuidador que pretenda *trabalhar a*



tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal, indicação do prazo previsto e no regime 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 familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência e indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (n.º 1); é aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º (n.º 2); no termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática de regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava, constituindo contraordenação grave a violação desta regra (n.ºs 3 e 5); ocorrendo alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador informa o empregador no prazo de 5 dias úteis e, havendo o acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.” (n.º 4).

É estabelecida “Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador”, dispondo o artigo 101.º-F, que o despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (n.º 1) e que o despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa (n.º 2),



sendo aplicável o *procedimento definido nos n.ºs 3 a 9 do artigo 63.º* (n.º 3).

Por último, é estabelecido que trabalhador cuidador que seja *titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não pode acumular os dois regimes*, no âmbito da “*Acumulação de regimes*” prevista no artigo 101.º-G.

Novamente, estamos perante uma alteração legislativa que proporciona a conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal, na dimensão de proteção dos cuidadores informais, a par das dimensões das licenças de parentalidade (num quadro de promoção da igualdade entre homens e mulheres) e da promoção de tempos de trabalho e não trabalho mais equilibrados.

9. Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

A PL 15/XV introduz alterações na matéria do dever de informação, passando o n.º 3 do artigo 106.º do CT a incluir as seguintes informações que o empregador deve prestar ao trabalhador: o *termo estipulado*, além da duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo (alínea e)); os *requisitos formais*, além dos prazos de aviso prévio, a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação (alínea g)); além do valor e da periodicidade, o *método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos* (alínea h)); além do período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, o *regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos* (alínea i)); além



do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, a designação das respetivas entidades celebrantes (alínea l)); no caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador (alínea n)); a duração e as condições do período experimental, se aplicável (alínea o)); o direito individual a formação contínua (alínea p)); no caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2, 4 e 6 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º (alínea q)); os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social (alínea r)); os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional (alínea s)). O n.º 4 do mesmo artigo 106.º, passa a prever que a informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

Sobre os meios de informação, é também objeto de alteração o artigo 107.º do CT, passando o n.º 2 a prever que quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a e), h), i), o) e q) do n.º 3 do artigo anterior. O n.º 3 e o n.º 4 da mesma disposição sofrem também alterações, passando a prever que a informação constante dos documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico, devendo o empregador conservar prova da sua



transmissão ou receção até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2 e no prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações. O n.º 5 passa ainda a prever que as informações previstas no número anterior devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

No âmbito da informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro, é alterado o artigo 108.º do CT, passando o n.º 1 a prever as seguintes informações complementares que devem ser prestadas pelo empregador por escrito e até à partida, no caso de trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa e que tiver que exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês: a identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado, além da duração previsível do período de trabalho a prestar (alínea a)); moeda e lugar do pagamento das prestações em espécie se aplicável, além das prestações pecuniárias (alínea b)); possibilidade de repatriamento e respetivas condições (alínea c)). O n.º 3 da mesma disposição passa a prever que para além das informações previstas no n.º 1, ao trabalhador que for destacado no estrangeiro por período superior a um mês, o empregador deve prestar, por escrito e até à sua partida, informações sobre: retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento (alínea a)); subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável (alínea b)); sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento (alínea c)). O n.º 4 do artigo 108.º do Código do Trabalho passa a prever que a *informação referida nas*



alíneas b) ou c) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

Por último, a PL 15/XV altera também o n.º 1 do artigo 109.º do CT, passando a prever que o empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo 108.º, *por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos* (em vez de nos 30 dias subsequentes).

Deste modo, estamos perante um reforço dos deveres de informação, conducente à implementação de condições de trabalho transparentes e previsíveis.

10. Período experimental

Nos termos da PL 15/XV, fica consagrado que caso o *empregador não cumpra o dever de comunicação* previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º *no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental,* conforme alteração do n.º 4 do artigo 111.º do CT.

Sobre a duração do período experimental é igualmente alterado o artigo 112.º do CT, passando o n.º 5 a prever que *o período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 [trabalhadores à procura do primeiro emprego ou 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* e o n.º 6 que o



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

Por sua vez, em matéria de denúncia do contrato durante o período experimental, o n.º 3 do artigo 114.º do CT, passa a estabelecer que tendo o *período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias* (em vez dos 15 dias anteriormente previstos). O n.º 5 deste preceito, passa a abranger o trabalhador cuidador, prevendo que 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 n.º 6 passa a estipular que *o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, 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* [trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração], *nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.* Os n.ºs 7 e 8 vêm determinar que é *ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais, sendo que o caráter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º*. Por fim, o n.º 9 passa a prever que



constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 5 e 6.

O objetivo desta alteração legislativa será a prevenção de riscos e abusos relativos ao período experimental, em prol da segurança e estabilidade no trabalho, e também o reforço da proteção dos trabalhadores mais jovens, designadamente os trabalhadores à procura do primeiro emprego.

11. Deveres do empregador e garantias do trabalhador

De acordo com a PL 15/XV, passa a constituir contraordenação leve a violação do dever do empregador previsto no n.º 4 de afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, ou se for elaborado um regulamento interno consagrar esta legislação no mesmo, conforme n.º 7 do artigo 127.º.

No âmbito das garantias do trabalhador, é aditada a alínea k) ao n.º 1 do artigo 129.º do CT, prevendo que é proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, sendo que tal não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo 128.º, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Trata-se de uma medida para promoção do emprego, considerando a mudança acelerada dos mercados de trabalho e a evolução económica e social.



12. Contrato de trabalho a termo

A PL 15/XV altera as regras sobre conteúdo do contrato de trabalho a termo, passando a alínea e) do n.º 1 do artigo 141.º do CT a prever que o mesmo deve conter a indicação *da duração previsível do contrato*, em alternativa ao termo estipulado, para além do respetivo motivo justificativo.

No âmbito dos casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração, o n.º 4 do artigo 142.º do CT passa a que *constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no n.º 1*, ou seja, a comunicação da celebração do contrato e do local de trabalho, ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico.

Sobre a sucessão de contrato de trabalho a termo, n.º 1 do artigo 143.º do CT, passa a incluir a atividade profissional, para além do posto de trabalho, dispondo que a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador *através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional*, ou ainda de *contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade*, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

No que respeita a informações relativas a contrato de trabalho a termo, o n.º 3 do artigo 144.º do CT passa a abranger os



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

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, *o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias (em vez dos 18 dias anteriormente previstos) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, conforme alteração do n.º 2 do artigo 344.º do CT. Do mesmo modo, em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, é alterado o n.º 4 do artigo 345.º do CT, passando a dispor que o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias (em vez dos 18 dias e dos 12 dias anteriormente previstos) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.*

Assim, são propostas medidas específicas, designadamente a maior rigidez das regras sobre sucessão de contratos a termo e o alargamento da compensação no caso de cessação de contrato a termo, numa tentativa de minimização das fragilidades dos segmentos mais precários do mercado de trabalho, os trabalhadores com vínculos não permanentes.



13. Trabalho intermitente

A PL 15/XV procede à alteração do n.º 4 do artigo 159.º do CT, prevendo que em caso de incumprimento do período de prestação de trabalho, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.

Trata-se de um mecanismo de proteção do trabalhador no âmbito de uma forma de prestação de trabalho também precária, o trabalho intermitente, em que a prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

14. Trabalho temporário

Sobre a cedência ilícita de trabalhador, a PL 15/XV procede à alteração do n.º 3 do artigo 173.º do CT, passando a prever que no caso de celebração de contrato de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador (em vez de à empresa de trabalho temporário, conforme previsto anteriormente) *em regime de contrato de trabalho sem termo.*

No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, *é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns,* antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações, conforme alteração do n.º 1



do artigo 179.º do CT.

Fica consagrado que a *duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontra em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos*, de acordo com o n.º 4 do artigo 180.º do CT, prevendo o n.º 5 que se *converte em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária*, o contrato de trabalho temporário que exceda este limite.

O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, *pode ser renovado até quatro vezes* (em vez das seis vezes anteriormente previstas), conforme n.º 2 do artigo 182.º do CT.

Passa a constituir *contraordenação grave* a violação do dever de entrega de exemplar do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária ao trabalhador, conforme artigo 183.º, n.º 4 do CT.

Sobre as condições de trabalho de trabalhador temporário, o n.º 12 do artigo 185.º do CT vem agora estipular que constitui *contraordenação grave* a violação do disposto nos n.ºs 5, 8 ou 11, para além do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador.

Relativamente à segurança e saúde no trabalho temporário, vem agora dispor que constitui *contraordenação leve* a violação do disposto no n.º 2 sobre o dever de informação do utilizador à



empresa de trabalho temporário antes da cedência do trabalhador temporário, de acordo com o n.º 9 do artigo 186.º do CT.

O enquadramento de trabalhador temporário foi alterado, passando a constituir contraordenação leve a violação pela empresa de trabalho temporário de inclusão da informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e das atividades dos serviços de segurança e saúde no trabalho, conforme n.º 5 do artigo 189.º do CT.

Sobre a execução da caução, passa a constituir contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3, nos termos do artigo 191.º, n.º 8 do CT.

A PL 15/XV procede ainda à modificação do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, alterando os artigos 5.º (*“Licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário”*), 6.º (*“Procedimento de concessão da licença para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário”*), 7.º (*“Caução para o exercício da atividade de trabalho temporário”*), 9.º (*“Deveres da empresa de trabalho temporário”*), 11.º (*“Verificação da manutenção dos requisitos para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário”*), 12.º (*“Suspensão ou cessação da licença”*), 16.º (*“Licença para o exercício da atividade de agência”*), 24.º (*“Deveres da agência”*), 26.º (*“Ofertas de emprego”*), e 27.º (*“Colocação de candidatos”*) e foram aditados os artigos 28.º-B (*“Responsabilidade contraordenacional por intermediação laboral ilegal”*), 29.º-A (*“Proibição do exercício de atividade em empresa de*



trabalho temporário ou agência privada de colocação”) e 29.º-B (“Ressalva do Código Penal”).

Tornando-se atualmente, ainda mais evidente a particular fragilidade dos vínculos não permanentes e das chamadas formas atípicas de contratação, bem como os riscos acrescidos que lhes estão associados, no âmbito do trabalho temporário, prevê-se um reforço das regras sobre sucessão de contratos de utilização, a limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário, bem como a introdução de requisitos mais robustos para a atribuição e manutenção de licenças das empresas de trabalho temporário e a obrigatoriedade de vínculos mais estáveis nas empresas de trabalho temporário.

15. Transferência do local de trabalho

Em matéria de procedimento no caso de transferência do local de trabalho, é aditado pela PL 15/XV o n.º 3 ao artigo 196.º do CT, prevendo-se que constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve, no caso de transferência temporária, a violação do disposto no presente artigo.

Estamos assim perante o reforço de uma garantia dos trabalhadores, mediante a previsão de uma moldura contraordenacional em caso de violação, na senda do agravamento sancionatório que se verifica quanto à generalidade das matérias objeto desta alteração legislativa.



16. Duração do tempo de trabalho

Em matéria de adaptabilidade grupal, a PL 15/XV procede à alteração da alínea b) e ao aditamento da alínea c) do n.º 4 do artigo 206.º do CT, prevendo que ficam excecionados da aplicação do regime de adaptabilidade grupal, o trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância e o 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 a assistência.

Passa a constituir contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1, ou seja, do apuramento da duração média do trabalho pelo período de referência (alteração ao n.º 4 do artigo 207.º do CT).

Relativamente ao banco de horas grupal, a mencionada proposta de lei procede à alteração da alínea b) e ao aditamento da alínea c) do n.º 13 do artigo 208.º-B do CT, prevendo que ficam excecionados da aplicação do regime do banco de horas grupal, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, o trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica e o 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 a assistência.

Será considerada contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 209.º do CT, que prevê que aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicado o regime de adaptabilidade, conforme



n.º 4 deste preceito.

Do mesmo modo, o n.º 5 do artigo 211.º do CT, passa também a estabelecer que constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1, que contém o limite máximo da duração média do trabalho semanal.

Mais uma vez, subjacente a estas alterações no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho estará a temática da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, que ganha nova dimensão no contexto das novas formas de trabalho.

17. Faltas

Em matéria de faltas para assistência a membro do agregado familiar, é alterado pela PL 15/XV o n.º 2 do artigo 252.º do CT, passando a reconhecer o direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

Será considerada contraordenação grave a violação do direito do trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, de 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, de acordo com o n.º 4 do artigo 252.º-A do CT.

O empregador não poderá opor-se ao pedido do trabalhador de



substituição da perda de retribuição por motivo de faltas por renúncia a dias de férias em igual número ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, constituindo a violação desta regra contraordenação grave, conforme alteração ao n.º 3 do artigo 257.º do CT.

Na génese destas alterações estará o propósito de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, bem como o estabelecimento de regra geral mais favorável ao trabalhador em matéria de compensação de faltas, de modo a obviar à perda de retribuição, designadamente atento o atual contexto de crise económica.

18. Retribuição

De acordo com a PL 15/XV, a *violação do direito do trabalhador quanto às prestações (retribuição e descanso) relativas a dia feriado* passa a constituir contraordenação grave, conforme alteração do n.º 3 do artigo 269.º do CT.

Será também considerada contraordenação grave a violação das regras sobre lugar do cumprimento da retribuição, ou seja, pagamento no local de trabalho ou outro acordado, considerando-se, neste último caso, tempo de trabalho aquele que o trabalhador gasta para receber a retribuição, de acordo com a alteração ao n.º 3 do artigo 277.º do CT.

Por último, constituirá contraordenação grave a violação das regras sobre o tempo do cumprimento da retribuição, designadamente do disposto nos n.ºs 2 e 3, além do disposto no n.º 4, do artigo 278.º do CT, ou seja, o pagamento em dia útil durante o



período de trabalho ou imediatamente a seguir a este e o pagamento em prestações quinzenais se exigido pelo trabalhador em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, nos termos da alteração ao n.º 6 do artigo 278.º do CT.

Significa esta alteração, uma vez mais, através do agravamento do quadro contraordenacional, o estabelecimento de regra mais favorável ao trabalhador, visando a garantia de pagamento da retribuição.

19. Transmissão de empresa ou estabelecimento

A PL 15/XV altera o n.º 13 do artigo 285.º do CT, passando a prever que também constitui contraordenação grave a violação dos n.ºs 1, 2 e 3, ou seja, em caso de *transmissão da titularidade de empresa, estabelecimento ou unidade económica ou em caso de transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, não transmissão para o adquirente da posição do empregador nos contratos de trabalho e da responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral e não manutenção dos direitos contratuais e adquiridos dos trabalhadores.*

Verifica-se assim o agravamento da moldura contraordenacional, proporcionando-se uma maior proteção do trabalhador, através da manutenção dos contratos de trabalho e direitos adquiridos.

20. Redução da atividade e suspensão de contrato de trabalho

Será considerada contraordenação grave a violação dos *direitos do*



trabalhador durante o período de redução ou suspensão de auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal líquida ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho e de 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 e de exercer outra atividade remunerada, conforme alteração do n.º 9 do artigo 305.º do CT operada pela PL 15/XV.

Passará também a constituir contraordenação grave a realização dos *actos proibidos ao empregador em caso de encerramento temporário*, de acordo com o n.º 3 do artigo 313.º do CT.

Mais uma vez, em sentido mais garantístico para o trabalhador, assistimos ao agravamento da moldura contraordenacional, desta vez em matéria de redução da atividade e suspensão de contrato de trabalho.

21. Despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho

A PL 15/XV consagra a “*Proibição do recurso à terceirização de serviços*”, através do aditamento do artigo 338.º-A ao CT. O n.º 1 desta disposição prevê que *não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho* e n.º 2 dispõe que *a violação desta regra constitui contraordenação muito grave imputável ao*



beneficiário da aquisição de serviços.

No âmbito do despedimento por facto imputável ao trabalhador, o n.º 3 do artigo 354.º do CT, passa a prever a constituição de contraordenação grave a suspensão preventiva de trabalhador que não seja justificada nos termos previstos n.º 2, o qual prevê que a suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, 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.

No contexto do despedimento por extinção do posto de trabalho, o artigo 371.º, n.º 5 do CT, prevê que passa a constituir contraordenação grave a falta de pagamento ao trabalhador da compensação e dos créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho até ao termo do prazo de aviso prévio.

Nesta matéria, a PL 15/XV procede à alteração dos artigos 33.º, 34.º, 36.º-A, 37.º, 38.º, 40.º-A e ao aditamento do artigo 33.º-B do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro e republicado pela Lei n.º 107/2019, de 7 de setembro, relativamente ao procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Por fim, importa ainda atentar que o inspetor do trabalho que verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das regras legais *lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação, e no caso de tal não suceder remete participação para o Ministério Público para fins de instauração de*



procedimento cautelar de suspensão de despedimento, conforme alteração ao artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho, que aprova o Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho.

Fica assim reforçada a proteção do trabalhador em caso de despedimento, em simultâneo com a limitação do recurso a aquisição externa de serviços a entidades terceiras.

22. Comissões de trabalhadores e associações sindicais (424, 460, 461, 466)

A PL 15/XV vem alterar o artigo 424.º n.º 1, alínea j) do CT, prevendo o *direito da comissão de trabalhadores a ter informação sobre os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.*

O direito a desenvolver atividade sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, ficando sujeito às seguintes regras, de acordo com a alteração ao artigo 460.º, n.º 2 do CT: (a) as ações devem ser marcadas preferencialmente fora do horário de trabalho ou, sendo marcadas no decurso do horário de trabalho, ficam sujeitas ao limite máximo de 15 horas por ano, por cada associação sindical promotora; (b) todas as ações que a associação sindical pretenda desenvolver devem ser comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas e não podem perturbar o normal funcionamento da empresa; (c) à comunicação das ações e



procedimentos subsequentes aplica-se o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações; (d) o empregador pode obstar à realização das ações marcadas fora do horário de trabalho, se implicarem alteração substancial dos procedimentos normais de encerramento das instalações da empresa ou aumento de custos e durante o horário de trabalho, se não for cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 420.º ou a proposta não permitir o funcionamento adequado desses serviços; (e) o empregador pode obstar à realização de uma ação ou visita a todas as instalações da empresa, se garantir a disponibilização de espaços onde todos os trabalhadores possam estar presentes e permitir a adequada divulgação. O n.º 3 do mesmo artigo passa a dispor que o empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito a desenvolver atividade sindical na empresa pelos trabalhadores e sindicatos na prática de uma contraordenação muito grave.

Sem limitação do número de horas fora ou durante o horário de trabalho, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelo delegado sindical em empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, nos termos do artigo 463.º (conforme alteração ao n.º 1 do artigo 461.º do CT).

Fica prevista contraordenação grave em caso de violação do direito a informação e consulta de delegado sindical, de acordo com o n.º 4 do artigo 466.º do CT.

A proposta de lei terá como objetivo fortalecer as relações coletivas de trabalho atenta a diminuição da atividade das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente entre



os jovens, num contexto em que a atividade sindical poderá assumir relevância no acompanhamento das formas precárias e novas modalidades de trabalho.

23. Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

A proposta de lei prevê a dinamização da contratação coletiva, nomeadamente através do estabelecimento de incentivos, e reforça a aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva existentes, nomeadamente a arbitragem necessária.

a) Convenção coletiva

Relativamente à promoção da contratação coletiva, de acordo com a PL 15/XV *o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus sempre que pertinente, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal, considerando-se convenção recentemente celebrada e/ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos, conforme aditamento dos n.ºs 2 e 3 ao artigo 485.º do CT.*

Prevê-se que a escolha de convenção coletiva não pode ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão e a emissão desta afasta a aplicação da convenção que tenha,



eventualmente, sido escolhida, de acordo com a alteração ao n.º 5 do artigo 497.º do CT.

Fica contemplada, uma vez mais a matéria da “Terceirização de serviços”, de acordo com o aditamento do artigo 498.º-A ao CT, o qual prevê que em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável (n.º 1), entendendo-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer a contraparte seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo (n.º 2). Estas regras apenas se aplicam após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável (n.º 3). O contrato de prestação de serviços deverá determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade (n.º 4). Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores (n.º 5).

É consagrada a “Arbitragem para apreciação de denúncia de convenção coletiva”, conforme aditamento do artigo 500.º-A ao CT, prevendo que em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte



destinatária da denúncia pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior (n.º 1), devendo o requerimento de arbitragem ser apresentado no prazo de 10 dias a contar da data da receção, pelo destinatário, da comunicação (n.º 2). O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência (n.º 3) e a declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.” (n.º 4). A parte destinatária da denúncia informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do requerimento referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes (n.º 5). Esta arbitragem rege-se pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica (n.º 6).

Ainda em matéria de convenção coletiva, são aditados os n.ºs 11 e 12 ao artigo 501.º-A, sobre *a arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação*, passando a prever-se que *caso a mediação se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva, qualquer das partes pode requerer a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º* e que neste caso suspende-se o período de sobrevivência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária.

b) Arbitragem

Nesta sequência, a PL 15/XV, altera o n.º 2 do artigo 510.º e os n.ºs 1 e 4 do artigo 511.º, ambos do CT, para que, a *admissibilidade e a determinação da arbitragem necessária* abrangam a *arbitragem*



para a suspensão do período de sobrevigência, prevendo-se que o ministro responsável pela área laboral determina o início da arbitragem necessária no prazo de 30 dias a contar da receção do requerimento.

Do mesmo modo, são alterados o n.º 2 do artigo 512.º e o artigo 513.º do CT, de modo que a *arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva fique coberta pela competência do Conselho Económico e Social e pela regulamentação da arbitragem.*

c) Portaria de extensão

A PL 15/XV passa a prever que a possibilidade de *emissão de portaria de extensão aplicável a trabalhadores não filiados em associação sindicais, que tenham escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial*, conforme aditamento do n.º 2 ao artigo 515.º do CT.

III - Estágios profissionais

O Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais, foi também objeto de alteração pela PL 15/XV.

Fica consagrado que, *durante o decurso do período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo montante não pode ser inferior ao previsto na alínea a)*



do n.º 1 do artigo 275.º do CT (80% da retribuição mínima mensal garantida, em lugar ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais anteriormente previsto), conforme artigo 8.º, n.º 1 do diploma.

É contemplada a *obrigação da entidade promotora do estágio contratar um seguro de acidentes de trabalho* (em vez do seguro de acidentes pessoais anteriormente estabelecido), conforme n.º 4 do artigo 9.º.

Por último, o artigo 10.º que anteriormente previa apenas genericamente que ao contrato de estágio se aplicavam as disposições relativas às contribuições para a segurança social em vigor, passa a estabelecer que a *relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do presente decreto-lei é equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem*.

Trata-se de mais uma medida para reforço da proteção dos trabalhadores mais jovens.

IV - Contrato de serviço doméstico

A PL 15/XV procede também à alteração do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Ficam revogados o artigo 4.º referente à idade mínima para prestar serviço doméstico, o artigo 12.º relativo ao subsídio de natal, o artigo 16.º sobre o direito a férias, o artigo 18.º acerca do subsídio



de férias, o artigo 19.º relativo a férias não gozadas por cessação do contrato de trabalho, o artigo 20.º sobre gozo e marcação de férias, o artigo 21.º referente à violação do direito a férias, o artigo 22.º referente à irrenunciabilidade do direito a férias, o artigo 23.º sobre faltas, o artigo 25.º relativo à suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o artigo 34.º sobre abandono do trabalho e o artigo 35.º referente a documentos a entregar ao trabalhador.

Relativamente ao período experimental, são revogados os n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 8.º, mantendo-se apenas que em caso de cessação do contrato durante o período o experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento. Em sede de retribuição, foi revogado o n.º 2 do artigo 10.º que dispunha que a remuneração mínima garantida para o trabalhador de serviço doméstico é fixada em diploma especial, mantendo-se as disposições referentes ao tempo de cumprimento da retribuição e à forma de cálculo quanto a prestações, compensações e indemnizações. Quanto aos motivos de cessação do contrato por caducidade, no artigo 28.º foram revogadas as alíneas a), b) e e), do n.º 1 (e também o n.º 2), deixando de se prever que o contrato caduque verificando-se o termo, por verificação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou do empregador o receber e ainda pela reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

No que se refere ao período normal de trabalho, o artigo 13.º, n.º 1, passa a prever que o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas (em lugar das 44 horas anteriormente estabelecidas) e passa a dispor que *quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em*



termos médios, mas dentro dos limites previstos no Código do Trabalho (n.º 3).

Em matéria de intervalos para refeições e descanso, o artigo 14.º vem consagrar que o trabalhador de serviço doméstico (e não apenas o trabalhador alojado, conforme previsto anteriormente) *tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar* (n.º 1); que, *sem prejuízo do disposto no CT relativamente ao trabalho de menores, o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos três anos* (n.º 2); que *a organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no CT* (e não nos usos, conforme anteriormente previsto) (n.º 3).

Quanto à retribuição, é alterado o n.º 3 do artigo 17.º, que passa a prever que *os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima mensal garantida*, eliminando-se a referência à remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico.

Relativamente a feriados, o artigo 24.º vem consagrar que o *trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no CT* (e não apenas ao gozo dos feriados obrigatórios) (n.º 1); que *sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho quanto ao trabalho de menor, com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho nos feriados, de duração igual ao período normal de trabalho diário,*



conferindo o direito a um descanso compensatório remunerado (e não apenas a tempo livre conforme previsto anteriormente), a gozar na mesma semana ou na seguinte (n.º 2); que quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável o descanso compensatório (em lugar de tempo livre) nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente (n.º 3); que os trabalhadores de serviço doméstico (eliminando-se a referência aos trabalhadores do serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, quinzena ou mês) não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados (eliminando-se a referência a feriados obrigatórios) (n.º 4).

No âmbito da cessação do contrato de serviço doméstico por caducidade, a alínea d) do n.º 1 do artigo 28.º passa a prever, a título de exemplo, que a mesma tem lugar *ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quanto tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado*. É acrescentado o n.º 5 prevendo que nas situações de cessação do contrato de trabalho por caducidade, por motivo de manifesta insuficiência económica do empregador ou por motivo de alteração substancial de circunstâncias, *a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com antecedência mínima de sete, 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta*.

Passa a prever-se que *constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos culposos* (menção anteriormente inexistente) *por*



parte do trabalhador (...), conforme alteração do artigo 30.º, n.º 1.

Fica consagrada uma nova causa de rescisão com justa causa, através da alteração da alínea i) do n.º 1 do artigo 32.º, prevendo que *o trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa na situação de violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores*. O n.º 2 do mesmo artigo passa a dispor que todas as *situações de rescisão com justa causa pelo trabalhador* (excetuando a mudança de residência do empregador para outra localidade) conferem o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.

Por fim, é alterada a matéria das contraordenações regulada no artigo 36.º, passando a existir agora apenas *contraordenações graves* (referentes a vencimento da retribuição, duração do trabalho, intervalos para refeição ou descanso, descanso semanal, feriados, segurança e saúde no trabalho, cessação do contrato por caducidade e rescisão com justa causa) e *muito grave* (respeitante ao conceito de retribuição), deixando de existir as contraordenações leves.

No fundo, estamos perante a atualização do contrato de serviço doméstico, no claro sentido da sua aproximação ao regime do contrato de trabalho previsto no CT, com pendor protecionista para o trabalhador.



V - Matérias diversas

Vejamos agora os seguintes temas que consideraremos pela sua relevância prática: período de laboração dos estabelecimentos; comunicação da admissão de trabalhadores pelo empregador à segurança social; registo público de empresas nos setores da construção e agricultura e registo semanal de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil e impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa de aplicação de coima.

1. Período de laboração

No que concerne ao período de laboração, importa considerar a alteração operada pela PL 15/XV ao artigo 16.º do Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho, nos seguintes termos: *o membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, e os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa podem, mediante despacho, autorizar a laboração contínua do estabelecimento, em qualquer dos casos, 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 de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas, tendo estas autorizações uma validade máxima de cinco anos (n.º 4) e podendo o serviço com competência inspetiva do*



ministério responsável pela área laboral pode solicitar parecer a autoridades ou entidades competentes no âmbito do processo de decisão (n.º 6).

Ficam assim concretizados os motivos económicos ou tecnológicos que podem levar à autorização dos períodos de laboração com amplitude superior e da laboração contínua, é estabelecida uma validade máxima para essa autorização e confere-se maior poder à Autoridade para as Condições do Trabalho no âmbito deste processo.

2. Comunicação da admissão de trabalhadores

A PL 15/XV procede à alteração do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, passando a prever que na falta de cumprimento da obrigação de comunicação da admissão de trabalhadores pela entidade empregadora à instituição segurança social competente, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês (em vez do 6.º mês previsto na redação anterior) anterior ao da verificação do incumprimento (n.º 4), devendo a verificação desta presunção ser comunicada pelo serviço competente da segurança social ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos da aplicação da respetiva contraordenação (n.º 8). A violação do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste preceito continua a constituir contraordenação leve, quando seja cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo, mas passa a constituir contraordenação muito grave (quando anteriormente constituía



contraordenação grave) *nas demais situações* (n.º 7).

Prevê-se agora que em caso de reincidência na prática das contraordenações muito graves previstas nos artigos 29.º e 40.º são aplicadas ao empregador as sanções acessórias de privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos e de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, conforme alteração do n.º 2 do artigo 243.º.

É aditado pela PL 15/XV o artigo 106.º-A ao Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado em anexo à Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, com a epígrafe “Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores”, inserido no Capítulo IV relativo à matéria dos crimes contra a segurança social, prevendo que *as entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º, isto é, pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.*

Destaca-se a criminalização do trabalho não declarado - e a aplicação de sanção acessória em caso de reincidência – numa tentativa de combate à precariedade.



3. Registo público de empresas e registo semanal de trabalhadores

A PL 15/XV vem criar, no seu artigo 23.º, um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras, a definir em legislação específica.

A mesma proposta de lei, no artigo 24.º, consagra um registo semanal de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, sendo que *o empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, conforme aplicável, com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil está obrigado a organizar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços, tendo em vista reforçar o controlo do cumprimento das regras em matéria de segurança e saúde no trabalho e a comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social (n.º 1); este registo deve conter informações sobre a identificação completa e a residência, o número de identificação fiscal, o número de identificação da segurança social e o contacto telefónico (n.º 2); o acesso ao registo deve ser imediatamente facultado sempre que solicitado pela entidade com competência em matéria inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou outra autoridade competente (n.º 3).*

Esta inovação legislativa vem introduzir um importante mecanismo de combate ao trabalho precário em setores económicos em que tipicamente existe trabalho não declarado e condições de trabalho manifestamente insuficientes.



4. Impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa

A PL 15/XV revoga os n.ºs 2 e 3 do artigo 35.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, pelo que a *impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa de aplicação de coima, deixa de ter efeito suspensivo mediante o depósito do valor da coima e das custas do processo ou prestação de garantia bancária à primeira solicitação*, passando agora a ter sempre efeito meramente devolutivo, nos termos do n.º 1 deste preceito.

Estamos perante a consagração de uma regra claramente mais favorável ao trabalhador, em manifesto prejuízo do empregador.

VI - Considerações finais

A ser aprovada a PL 15/XV, e a manter-se o teor do art. 35º da proposta, a Lei entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2023, sem prejuízo da autorização ao Governo para alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas entrar em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Em sede de aplicação no tempo, ficarão sujeitos ao regime do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada por esta lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento. As disposições de instrumento de regulamentação



coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade, não se convalidando as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada. O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada por esta lei, não se aplica, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

Na Nota Crítica da CIP à PL 15/XV², a Confederação Empresarial de Portugal salienta a necessidade de criação de um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, incutido de grande flexibilidade e a imprescindibilidade da promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo, acabando por concluir que as medidas propostas agravam a rigidez do quadro legislativo laboral atualmente vigente e marcam um regresso à inflexibilidade, inviabilizando a promoção da economia, o aumento da capacidade competitiva das empresas, a manutenção dos postos de trabalho e a criação de mais empregos:

“Todavia, para alcançar tal desiderato [combate ao trabalho totalmente não declarado, a valorização dos jovens no mercado de trabalho, a promoção da conciliação entre trabalho e vida familiar ou a dinamização da contratação coletiva], temos insistente e

2

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=121579>



reiteradamente defendido que, quer na fase de estabilização em que ainda nos encontramos por força da situação pandémica, quer no âmbito da situação de guerra da Guerra na Ucrânia que se lhe seguiu, quer, ainda, neste período de aumento de preço das matérias-primas e da energia, aliado a pressões inflacionistas e absoluta escassez de recursos humanos recrutáveis, é absolutamente imperioso criar um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, imbuído da maior flexibilidade, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias nacionais e internacionais, tentando satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, promovendo o alargamento dos níveis de emprego. Para dar resposta às consequências da mudança em curso, torna-se, portanto, imprescindível potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo”.

(...) “Verifica-se, porém, que as medidas concretas apresentadas pelo Governo para desenvolver os Eixos contidos na Agenda para o Trabalho Digno, vertidas ao longo da PL em apreço, na medida em que agravam, ainda mais, a rigidificação do quadro jus laboral vigente – consubstanciando um claro regresso à inflexibilidade deste quadro a que temos vindo a assistir desde 2016 –, encontram-se nos antípodas do que é necessário para promover a economia e aumentar a capacidade competitiva das nossas empresas, bem como para manter postos de trabalho e sustentar a criação de mais empregos”.

Cremos que, a legislação laboral deverá passar necessária e inevitavelmente pelo reconhecimento dos interesses de gestão e organização empresariais, concretizados, designadamente, no



direito à livre iniciativa económica e no direito à propriedade privada do empregador, o que vinha sendo demonstrado pela realidade económico-social, designadamente através da flexibilização e adaptabilidade. Sendo indispensável alcançar um equilíbrio entre os interesses do empregador e do trabalhador, tal não implica a desproteção do trabalhador, mas apenas e tão somente uma compatibilização e harmonização entre os direitos e deveres das duas contrapartes na relação contratual, em que a prestação de uma é imprescindível à outra, embora cada uma visando prosseguir finalidades primariamente distintas.

Não obstante os valores do sistema laboral terem como base geral o objetivo de proteção do trabalhador e dos seus direitos pessoais, existe também um valor no extremo oposto que é o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, nas suas diversas concretizações que comportam um núcleo de poderes e faculdades do empregador imprescindíveis ao exercício da liberdade de gestão empresarial e que não podem ser postergados, sob pena de obnubilação da autonomia privada e de se colocar em risco a própria manutenção da unidade produtiva e com isso dos postos de trabalho.

A evolução atual (mas também a passada e a futura) da legislação laboral deverá assentar na dinâmica dialética entre o princípio da proteção do trabalhador e o princípio da salvaguarda dos interesses de gestão ou empresariais, de cujo confronto resultam as novas soluções normativas e as tendências político-ideológicas marcantes do Direito do trabalho. O grande desafio da legislação laboral é compatibilizar a competitividade das empresas e a sua necessidade de flexibilidade e adaptabilidade à economia global com os direitos e garantias dos trabalhadores, a sua proteção e segurança. O



princípio de proteção do trabalhador e o princípio da salvaguarda dos interesses empresariais encontram-se em extremos opostos, pelo que haverá que conciliar a autonomia privada e a liberdade contratual com o ideal de proteção do trabalhador num ponto de equilíbrio entre os interesses do trabalhador e do empregador, que permita necessariamente a conjugação dos interesses contrapostos das partes, até porque não há empresa sem trabalhador, nem trabalhador sem empresa.

Sónia Santos Viana



REVISTA DE
DIREITO COMERCIAL



www.revistadedireitocomercial.com
2022-10-05