

## MEMORANDO

### Lei nº 13/2023 de 03 de Abril que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno e entra em vigor no dia 01.05.2023

#### **1. Introdução:**

O presente memorando versa sobre Lei nº 13/2023 de 03 de Abril que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno e entra em vigor no dia 01.05.2023.

#### **2. Questões colocadas:**

Tendo em consideração a grande alteração legislativa ao Código do Trabalho, reunimos no presente memorando a informação que consideramos mais relevante considerando a V/área de atuação.

As alterações mais relevantes entram em vigor no dia 01 de Maio de 2023, ficando sujeitos às alterações ao Código do Trabalho os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor das mesmas, salvo quanto a condições de validade e efeitos de factos ou situações anteriores.

As alterações ora introduzidas no Código do Trabalho não se aplicam aos contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação ou duração e aos contratos de trabalho temporário quanto à sua renovação, quando celebrados antes da entrada em vigor.

As alterações mais relevantes ocorreram nos seguintes temas:

- 1. Contratos de trabalho (dever de informação, comunicação de admissão à SS, período experimental, contratos de trabalho a termo, contratos de trabalho temporário, cedência de Trabalhadores no setor da agricultura e construção, trabalhador estudante) – Páginas 3 a 7**
- 2. Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar (reforço das licenças parentais, direitos do Trabalhador Cuidador, proteção na perda gestacional, proteção na adoção e acolhimento, tempo de trabalho, faltas)- Páginas 7 a 9**
- 3. Teletrabalho - Páginas 10 e 11**
- 4. Trabalho suplementar - Página 11**
- 5. Cessação do contrato de trabalho (aumento da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho, Proibição de Recurso a Outsourcing, remissão Abdicativa, cessação do contrato por iniciativa do trabalhador) - Páginas 11 e 12**
- 6. Laboração contínua/alargada - Página 13**
- 7. Estágios Profissionais - Página 13**
- 8. Reforço dos poderes da ACT - Páginas 14**
- 9. Trabalhadores Independentes (prestadores de trabalho em situação de dependência económica, presunção de trabalho dependente no âmbito de plataformas digitais) - Página 15 e 16**
- 10. Comissão de Trabalhadores - Páginas 16 e 17**
- 11. Actividade sindical na Empresa - Página 17**
- 12. Convenção colectiva - Páginas 18 a 20**
- 13. Alteração ao Decreto -Lei n.º 235/92, de 24 de outubro - Regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico - Páginas 20**
- 14. Alteração ao Decreto -Lei n.º 102/2000, de 2 de junho – Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho - Página 21**

### **3. Nossa Análise e entendimento:**

#### **3.1. Contratos de Trabalho:**

##### **- Dever de informação:**

A presente lei procede a um reforço do dever de informação dado que o dever de informação do empregador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho é alargado, passando a incluir as seguintes matérias:

- Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate de contrato a termo certo ou incerto, respetivamente;
- Valor, periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- IRCT se houver, e a identificação das respetivas entidades celebrantes;
- Identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica;
- Identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;
- Duração e condições do período experimental, se aplicável; Nota: Caso o empregador não cumpra o dever de informação associado ao período experimental, presume-se que as partes acordaram na sua exclusão;
- Direito individual à formação contínua;
- No caso de trabalho intermitente, a informação do regime legal;
- O regime de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral da segurança social;

- Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões, acesso e manutenção de emprego, condições de trabalho incluindo elaboração de perfis e controlo da atividade profissional;

O dever de informação considera-se cumprido quando a informação em causa consta do contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de trabalho.

**Por este motivo, recomendamos a revisão das minutas de contrato de trabalho utilizadas sendo certo que iremos alterar as minutas da N/autoria.**

Por fim, alertamos que o empregador deverá conservar prova da transmissão ou receção das informações e disponibilizá-las à ACT, sempre que solicitadas.

#### **- Comunicação de Admissão à Segurança Social:**

Passou a prever-se que na falta de cumprimento da obrigação da comunicação da admissão do trabalhador, se presume que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

Existe também a possibilidade de comunicação da admissão de trabalhadores nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, exceto nos contratos de muito curta duração ou de prestação de trabalho por turnos (24 horas seguintes).

Nota: A não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto poderá consubstanciar crime de abuso de confiança, punido com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias

#### **- Período Experimental:**

Para trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração passa a prever-se que o período experimental de 180 dias é reduzido e/ou excluído consoante a duração de

anterior contrato de trabalho a termo (celebrado com empregador diferente), tenha tido uma duração igual ou superior a 90 dias.

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

No que diz respeito à denúncia do contrato no período experimental pelo empregador:

- prevê-se aumento do aviso prévio para 30 dias caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias (ao invés dos 15 anteriores); e ainda
- comunicação à CITE nos cinco dias após a denúncia no caso de trabalhador cuidador (à semelhança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental);
- comunicação à ACT, nos 15 dias posteriores à denúncia, no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração;
- previsão expressa da ilicitude da denúncia feita em abuso de direito (dependente de decisão judicial), com as consequências do despedimento ilícito (indenização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais; reintegração na empresa ou indenização e retribuições intercalares).

**- Contratos de trabalho a termo:**

Salientamos as seguintes alterações no que diz respeito a este tipo de contratos:

- Passa a exigir-se que o contrato de trabalho a termo incerto indique a duração previsível do contrato, (para além do motivo justificativo);
- O dever de comunicação à CITE do motivo da não renovação passa a incluir, também, o trabalhador cuidador;

- Quanto à cessação de contrato a termo e à proibição de sucessão de contratos, verifica-se um alargamento do conceito de contratos sucessivos, com a introdução da referência à atividade profissional e não apenas ao “posto de trabalho”, passando a estabelecer-se que a cessação de contrato a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou 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 antes de decorrido 1/3 de duração incluindo renovações.

- Estabelece-se ainda a proibição de sucessão no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, 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 que mantenha estruturas organizativas comuns, quando o contrato de utilização de trabalho temporário atinge a sua duração máxima, antes de decorrido 1/3 desta duração, incluindo renovações.

#### **- Contratos de Trabalho Temporário**

As alterações previstas na lei em análise são as seguintes:

- Limitação de quatro renovações no contrato de trabalho temporário a termo certo;
- A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a 4 anos. Caso exceda converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

**- Cedência de Trabalhadores no setor da agricultura e construção:**

A presente lei prevê a criação de 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.

O empregador e a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, que tenha 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passam a estar obrigadas a efetuar 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 SST e a comunicação de admissão de trabalhadores à SS.

**- Trabalhador-estudante:**

A lei passa a permitir assim, o contrato de trabalho celebrado com estudante em período de férias escolares, não sendo este sujeito a forma escrita, e não dependendo da condição de trabalhador-estudante.

Ainda assim é necessário a comunicação da celebração do contrato aos serviços da segurança social.

**3.2. Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar**

**- Reforço das licenças parentais:**

Estabelece a nova lei o seguinte:

- Possibilidade de os progenitores passarem, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, a cumular, em cada dia, os restantes dias de licença em trabalho a tempo parcial;
- Licença parental exclusiva da mãe: gozo obrigatório de 42 dias consecutivos de licença após o parto;

- Licença parental exclusiva do pai: gozo de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Destes 28 dias, 7 têm de ser gozados consecutivamente após o nascimento
- Licença adicional do pai: 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- Licença parental complementar: para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

**- Direitos do Trabalhador Cuidador:**

O trabalhador cuidador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante apresentação do respetivo comprovativo, passa a ter os seguintes direitos:

- Licença anual: com perda de retribuição, de cinco dias úteis a gozar de modo consecutivo;
- Trabalho a tempo parcial: durante o período de 4 anos;
- Flexibilidade de horário: nos mesmos termos da parentalidade;
- Proteção em caso de despedimento: carece de parecer prévio da CITE (aplicando-se o mesmo procedimento destinado às situações de parentalidade);
- Dever de comunicação à CITE com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, do motivo da não renovação do contrato a termo;
- Dispensa da prestação de trabalho suplementar.



**- Proteção na perda gestacional:**

Quanto às faltas por luto gestacional: a trabalhadora que não tenha direito a licença por interrupção da gravidez, tem direito a faltar por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos;

O pai tem direito a faltar até três dias consecutivos no caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional

As faltas por luto gestacional não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, ou seja, são consideradas faltas justificadas.

**- Proteção na adoção e acolhimento:**

Com a nova lei passa a prever-se a dispensa de trabalho no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar (e já não, apenas, no caso de avaliação para adoção), a qual não apresenta limites, devendo ser apresentada a devida justificação ao empregador.

Esta dispensa não determina a perda de qualquer direito e é considerada como tempo de trabalho efetivo, exceto quanto à retribuição.

**- Tempo de Trabalho:**

Os trabalhadores com filho menor de 3 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica passam a ser excluídos dos regimes de Adaptabilidade Grupal e Banco de horas grupal, salvo manifestação da sua concordância por escrito;

Os trabalhadores com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência são excluídos do regime de Banco de Horas Grupal.

**- Faltas:**

Alterações que merecem destaque:

- Inclusão da situação de luto gestacional no elenco de faltas justificadas;
- Falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado: até 20 dias consecutivos;
- Falta por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta: até 5 dias consecutivos (com exceção dos referidos no ponto anterior);
- Alargamento do direito a faltar para assistência à família ao trabalhador cuidador a quem seja conferido o estatuto de cuidador informal não principal;
- Prova da situação de doença: feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, apenas nas situações de doença que não excedam os 3 dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano

**3.3. Teletrabalho:**

No referente ao teletrabalho, prevê-se agora:

- Alargamento do direito de exercer atividade em regime de teletrabalho a trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, sempre que seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;
- Fixação do valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais, no contrato individual de trabalho e no contrato coletivo de trabalho;
- Direito a despesas adicionais: correspondentes à aquisição de bens e/ ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes do teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho presencial (quando não exista acordo);

- Em termos fiscais, concretiza-se que a compensação constitui um custo para o empregador e não configura rendimento do trabalhador até ao limite que será definido por Portaria.

#### **3.4. Trabalho Suplementar:**

De acordo com a nova lei, passa a ser estabelecida uma diferença de remuneração do trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e o prestado após as 100 horas anuais, devendo considerar-se os seguintes acréscimos retributivos:

- Acréscimo retributivo das primeiras 100 horas de trabalho suplementar:

- a) 25% pela primeira hora ou fração, 37,5% por hora ou fração subsequente em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado;

- Acréscimo retributivo do trabalho suplementar que exceda as 100 horas:

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

É estabelecido também um período transitório até 01 de janeiro de 2024 para alteração das disposições de IRCT contrárias aos referidos acréscimos de trabalho suplementar.

#### **3.5. Cessação do contrato de trabalho:**

##### **- Aumento da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho:**

As novas regras de compensação são as seguintes:

- a) Compensação por despedimento passa para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

- b) Compensação por caducidade dos contratos a termo certo e a termo incerto passa para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade

**De salientar que alteração do valor da compensação por despedimento apenas se aplica ao período da duração do contrato contado a partir do início da vigência e produção de efeitos da lei, i.e., desde 01.05.2023.**

**- Proibição de Recurso a Outsourcing:**

Prevê-se agora a proibição do recurso a outsourcing para a satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos últimos 12 meses por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, sob pena de contraordenação muito grave.

Isto equivale a dizer que deixa de ser possível fundamentar processos de extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, com o argumento da externalização ou com o recurso ao outsourcing.

**- Remissão Abdicativa:**

Quanto a este tema, dispõe a nova Lei que o trabalhador não pode abdicar dos créditos emergentes do contrato de trabalho, tais como férias, subsídios de férias e de Natal, trabalho suplementar, horas de formação.

Esta remissão abdicativa apenas será possível no caso de a renúncia ser efetuada mediante transação judicial sendo certo que o acordo que limite créditos salariais passa a ser nulo, tendo o trabalhador o prazo de um ano para reclamar qualquer crédito decorrente do contrato de trabalho

**- Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:**

É agora acrescentado um nº6 ao artigo 400º permitindo que o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto.

Assim, é também alterado o artigo 401º, dispensando da penalização por denuncia sem aviso prévio o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica.

**3.6. Laboração contínua/alargada:**

No que diz respeito à laboração alargada e laboração contínua, esclarecemos que passa a poder ser implementada com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, bem como por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas e que as autorizações de laboração alargada ou laboração contínua – passam a ter uma validade máxima de 5 anos.

**3.7. Estágios Profissionais:**

O subsídio mensal de estágio não pode ser inferior a 80% da RMMG (i.e., € 608,00 em 2023);

O seguro de acidentes de trabalho deve ser obrigatoriamente contratado pela entidade promotora do estágio

Concretiza-se finalmente que o estágio profissional será a equiparado a trabalho por conta de outrem para efeitos de segurança social.

### **3.8. Reforço dos poderes da ACT:**

A nova lei de que vimos falando, prevê a criação de uma interconexão entre a ACT, o Instituto de Segurança Social, a AT, o Instituto de Registos e Notariado, o FGCT e o FCT com o objectivo de acesso a informação, incluindo dados pessoais, para prossecução das competências da ACT, no âmbito de matérias como: Precaridade; Igualdade e não discriminação; Organização, duração e retribuição de tempos de trabalho; Regularidade das relações laborais; Segurança e saúde no trabalho.

Por outro lado, no referente aos poderes de fiscalização da ilicitude de despedimento pela ACT, no caso de se verificarem indícios da ilicitude do despedimento, a ACT notifica o empregador para regularizar a situação e, não sendo regularizada a situação do trabalhador, a ACT remete, no prazo de 5 dias, participação dos factos para o Ministério Público junto do tribunal competente, para instauração de procedimento cautelar de suspensão do despedimento (sendo certo que o MP tem 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento).

Por fim, estabelece-se que a reincidência em determinadas contraordenações muito graves (tais como falsos recibos verdes, trabalho em plataformas digitais, falta de comunicação da admissão de trabalhadores, não inclusão de trabalhador na folha de remunerações), poderá ter dois tipos de sanções acessórias:

- Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
- Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

### **3.9. Trabalhadores independentes:**

#### **- Prestadores de trabalho em situação de dependência económica:**

Passam a aplicar-se aos prestadores de trabalho independente em situação de dependência económica as normas respeitantes às matérias seguintes:

- direitos de personalidade;

igualdade e não discriminação;

segurança e saúde no trabalho

- IRCT negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico.

#### **- Presunção de trabalho dependente no âmbito de plataformas digitais:**

Fixa-se uma presunção (ilidível) da existência de contrato de trabalho quando, na relação com o prestador de atividade é a plataforma digital que: (i) fixa a retribuição; (ii) exerce o poder de direção, controlando e supervisionando a prestação e a qualidade da atividade; (iii) restringe a autonomia quanto à organização do trabalho, definindo horários ou períodos de ausência; (iv) exerce o poder disciplinar; (v) tem a propriedade dos equipamentos utilizados; > A presunção da existência do contrato de trabalho poderá igualmente abranger a relação entre a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital e o prestador de atividade, cabendo ao tribunal, neste caso, determinar quem é a entidade empregadora (plataforma digital ou intermediário);

Responsabilidade solidária: (i) pelos créditos dos trabalhadores; (ii) pelos encargos sociais e (iii) pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos, dos seguintes intervenientes: da plataforma digital; da pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário; dos respetivos gerentes, administradores ou Diretores; e, ainda, das Sociedades que, com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

Os prestadores de trabalho (independentes) em situação de dependência económica passam a ter direito a Representação dos seus interesses socioprofissionais por sindicato e comissão de trabalhadores (ainda que deles não possam ser membros); > Negociação de IRCT's, específicos para trabalhadores independentes, através de sindicatos;

> Aplicação de IRCT's negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; > Extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

Alargamento aos trabalhadores da entidade terceira que preste serviços:

Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o IRCT que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

### **3.10. Comissão de trabalhadores:**

A mais recente alteração legislativa, permite agora que a realização da reunião de trabalhadores convocada pela comissão de trabalhadores se faça com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

- Conteúdo do direito a informação - Artigo 424.º

A comissão de trabalhadores passa a ter direito de informação sobre parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

- Registos e publicações referentes a comissões e subcomissões- Artigo 438.º



A alteração ao artigo 438º, desobriga agora que as cópias das atas das reuniões da comissão de trabalhadores sejam certificadas.

Ainda assim, acrescenta o nº 8 que pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.

### **3.11. Actividade sindical na empresa**

Existindo já o direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, o disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º passa agora a aplicar-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações. Ainda, e por forma a garantir o cumprimento do disposto, O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito previsto nos números anteriores incorre na prática de uma contraordenação muito grave.

- Reunião de trabalhadores no local de trabalho - Artigo 461.º

Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, passa agora a ser permitido que convocação passe a ser efetuada pelo delegado sindical.

- Informação e consulta de delegado sindical - Artigo 466.º

Além do direito à informação sobre as matérias já constantes no nº1 do artigo 466º, o delegado sindical, passa agora a ter direito ao acesso Parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

### **3.12. Convenção colectiva:**

- Escolha de convenção aplicável - Artigo 497.º

A escolha deixa agora de poder ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

- Terceirização de serviços - Artigo 498.º -A

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.

Entendendo-se assim por prestador de serviço, a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual.

- Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva - Artigo 500.º -A

Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social arbitragem (no prazo de 10 dias a contar da data da receção) para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia. Mediante o requerimento, existe suspensão dos efeitos da denúncia. Ainda, a declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos.

- Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva - Artigo 501.º

Decorrido o período de vigência da convenção aplicável, consoante o caso, a convenção mantém -se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e

à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos:

- a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
  - b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicitação.
- Arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação - Artigo 501.º-A

É hoje permitido que qualquer das partes possa requerer imediatamente a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º, suspendendo-se o período de sobrevivência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária:

- a) Caso a negociação não seja remetida para mediação nos termos do disposto no n.º 4;
  - b) Nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.
- Cessaçãõ e suspensão da vigência de convenção colectiva - Artigo 502.º

Além dos motivos de cessação já existentes, a convecção coletiva pode agora cessar:

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

No decorrer de alguma das situações aqui previstas, ou já previstas anteriormente estas devem ser comunicadas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos seguintes:

- a) Pelo tribunal, nas situações previstas na subalínea iii);

b) Por qualquer das partes, nas situações previstas nas subalíneas iv) e v);

c) Mediante troca de informação relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, nos termos a definir por protocolo a celebrar com o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.

Ainda, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva.

### **3.13. Alteração ao Decreto -Lei n.º 235/92, de 24 de outubro - Regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico**

Destacamos nesta alteração legislativa o facto de que o período normal de trabalho semanal do trabalhador doméstico passou a ser impossível de ser superior às 40 horas diárias. Devendo o trabalhador alojado, ao trabalho de menor ter direito a um repouso noturno de, pelo menos onze horas consecutivas.

Ainda os trabalhadores domésticos passam a ter direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no código do trabalho.

Destaca-se ainda a possibilidade de caducidade do contrato de trabalho nos casos em que ocorre uma alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado. Caso em que, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de:

a) 7 dias, caso o contrato tenha durado até 6 meses;

b) 15 dias, caso o contrato tenha durado de 6 meses a 2 anos;

c) 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a 2 anos

### **3.14. Alteração ao Decreto -Lei n.º 102/2000, de 2 de junho – Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho**

Passa agora ser possível que sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho, lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação.

#### **4.CONCLUSÕES:**

As alterações operadas pela Lei 13/2023 de 03 de Abril são extensas e, à partida, revelam-se já pouco consensuais como adiante deixados escrito.

Com efeito, muitas destas alterações poderão ser objecto de fiscalização sucessiva da sua constitucionalidade, circunstância que foi já inclusivamente apresentada pelos patrões ao Presidente da República.

Com efeito, os patrões (e esclareça-se desde já, também os signatários do presente Memorando), defendem que algumas alterações introduzidas na Lei do Trabalho, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, e aprovadas pelo Parlamento, sejam consideradas inconstitucionais, tanto pelas soluções que contêm, como nalguns casos, por terem sido aprovadas pelo Governo e, mais recentemente, pela Assembleia da República, sem terem sido objeto de apreciação em sede de Comissão Permanente de Concertação Social ou de apreciação pública antes da sua discussão.

Em causa, a título de exemplo, está a proibição de recurso ao outsourcing (violação inadmissível da liberdade de iniciativa económica, por se revelar desadequada, desnecessária e desproporcional face ao propósito pretendido), a arbitragem necessária, o alargamento do leque de normas aplicáveis às situações equiparadas, a definição de dependência económica e ainda por inexistência de apreciação prévia de algumas das alterações ao Código do Trabalho.

Mas também o facto de não ter havido uma apreciação na Concertação Social, nem ter havido uma apreciação pública, em várias das alterações, como é o caso do “regime de teletrabalho (artigo 168.0/3); a impossibilidade de extinção dos créditos laborais por via da remissão abdicativa (artigo 337.0/3); alterações ao procedimento de despedimento coletivo (artigos 360º a 363.0); aumento dos números de dias de faltas justificadas por falecimento do cônjuge, de 5 para 20 dias consecutivos de trabalho (artigo 251.0/1,a).

Quanto à impossibilidade de extinção dos créditos laborais por via da remissão abdicativa é, porventura, uma das mais significativas novidades da presente reforma, representando um retrocesso no que respeita ao reconhecimento da autonomia das partes na relação laboral, assentando num paternalismo injustificado e em preconceitos infundados, desconsiderando a realidade das empresas, dos trabalhadores e do mercado de trabalho como um todo.

Representa, em N/entender, um desincentivo ao recurso ao mecanismo dos acordos de revogação e portanto da flexibilidade da realidade laboral, antevendo-se que o efeito prático seja o recurso massivo aos despedimentos, contra o pagamento, em exclusivo, dos valores legalmente exigíveis.

*“O procedimento legislativo deve ser totalmente transparente quanto às fases que atravessa, de modo a permitir um controlo efetivo pelas organizações de trabalhadores e de empregadores de todas as suas incidências concretas, devendo consentir-se que a participação daqueles, com o conteúdo acima indicado, possa incidir sobre as sucessivas versões dos atos legislativos em preparação”,* apontam o Conselho Nacional das Confederações Patronais (CNCP).

Não tendo sido cumpridos esses procedimentos ficamos perante um processo legislativo inquinado de inconstitucionalidade, por ofensa clara ao disposto no artigo 56.0/2, a) da CRP, e de ilegalidade, por desrespeito aos artigos 470º e 472º/1, a) do Código do Trabalho.

**Loures, 19 de Abril de 2023**

**Ao Dispor**

**Atentamente**

**José Saramago / Ana Beatriz Miranda**