

**Lei nº 13/2023 de 3 de abril que altera o Código de Trabalho
e que entrará em vigor a 1 de maio de 2023 .**

Caros Associados,

Foi publicada a **Lei nº 13/2023 de 3 de abril** que altera o Código de Trabalho e que **entrará em vigor a 1 de maio de 2023**.

Na presente circular destacamos as alterações que podem ser mais significativas para as empresas associadas.

1. Situações Equiparadas a Contrato de Trabalho [dependência económica]

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo sector 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.

Considera-se haver 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 o produto da sua atividade de acordo com o disposto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

As pessoas em situação de dependência económica têm direito:

- a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
- b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
- c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
- d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica é definido em legislação específica.

A aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito da verificação da dependência económica.

2. Falsos Recibos Verdes [Falsos Contratos de Prestação de Serviços]

Sanção por recurso abusivo a falsos contratos de prestação de serviços (Art. 12º/2 CT)

Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

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

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

3. Terceirização de Serviços _ Proibição

No âmbito da nova lei não será 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. A violação desta proibição constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

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.

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.

4. Garantia de Cumprimento da Legislação Laboral

As entidades privadas beneficiárias de fundos europeus de valor superior a € 25 000,00, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral.

As entidades beneficiárias são objeto de confirmação do cumprimento da legislação laboral pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo, através de amostragem adequada.

5. Trabalhador Estudante

O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não fica sujeito a forma escrita e não depende da condição de trabalhador-estudante.

O empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas na lei, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária. A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos no Código do Trabalho, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados nos termos antes referidos, com menção concreta dos factos que o integram.

6. Proibição de práticas discriminatórias

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho. São 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.

Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Isto é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.

7. Parentalidade

Em caso de opção pela licença parental inicial, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial. Na 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.

8. Licença Parental Exclusiva da Mãe

Obrigatoriedade de gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

9. Licença Parental Exclusiva do Pai

Obrigatoriedade de gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo da licença, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

10. Licença por adoção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai. No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias e o período de licença é acrescido de dois dias, por cada adoção além da primeira. O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento. O candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve 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.

11. Licença Parental Complementar

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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 com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

12. Extensão de direitos atribuídos aos progenitores.

O adotante, o tutor, a pessoa a quem fosse 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 direitos elencados na lei sendo que foi aditado aos referidos direitos os referentes à licença parental inicial.

13. Regime de licenças, faltas e dispensas

Para além das situações já identificadas na lei, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes da dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar. A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

14. Dever de informação

O empregador, no âmbito do direito de informação, deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
 - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
 - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes; d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
 - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
 - h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
 - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
 - l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - m) A identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica;
 - n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
 - o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - p) O direito individual a formação contínua;
 - q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista nos artigos 158.º, 159.º e 160.º CT;
 - r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
 - s) Os 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 as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 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.

A informação acima referida deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.

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

A informação constante dos documentos referidos deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:

- a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações referidas no número dois;
 - b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.
- O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos.

As informações constantes dos documentos referidos devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral (ACT).

15. Atualização da informação

O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento, por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

16. Período Experimental

Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação ao trabalhador da duração e das condições do período experimental, no prazo previsto na lei, passa a presumir-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental. Esta presunção é ilidível mediante prova em contrário.

17. Duração do período experimental

O período experimental para trabalhadores à procura do 1º emprego ou desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração do contrato de trabalho a termo celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

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.

18. Denúncia do contrato durante o período experimental

Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

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 (CITE) a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do Ministério do Trabalho, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais. O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais. Aplicam-se à denúncia abusiva os efeitos do despedimento ilícito, com as necessárias adaptações.

19. Garantias do trabalhador

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. Tal não isenta o trabalhador do dever de lealdade nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

20. Forma e Conteúdo do Contrato a termo

Para além de outras especificações, o contrato a termo, deve conter indicação do termo estipulado, ou da duração previsível contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto.

21. Sucessão de Contratos de Trabalho a termo

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.

22. Caducidade do contrato de trabalho a termo

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a vinte e quatro dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador.

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a vinte e quatro dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

23. Aplicação no tempo da nova lei aos contratos a termo

O regime estabelecido no Código do Trabalho com a redação dada pela nova lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, 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.

24. Teletrabalho

O trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

Para além do supra exposto, o trabalhador com filho com idade até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

25. Teletrabalho. Equipamentos e sistemas

O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.

26. Cedência ilícita de trabalhador

É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade.

Neste caso, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

27. Trabalho temporário. Proibição de contratos sucessivos

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 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 mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações. Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do supra exposto, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

28. Duração de contrato de trabalho temporário

A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.

O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração seis meses previsto no nº 2 do artigo 148º do Código de Trabalho e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até quatro vezes.

A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos. Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda este limite.

29. Renovação de contratos de trabalho temporário

O regime estabelecido no Código do Trabalho com a redação dada pela nova lei, não se aplica à renovação dos contratos de trabalho temporário celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.

30. Condições de trabalho de trabalhador temporário

O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respetivo contrato

O trabalhador temporário tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

31. Banco de horas grupal. Dispensa

Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nas seguintes situações:

- a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime supra referido, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou
- b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;
- c) 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.

32. Tipos de falta. Luto gestacional

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias. Nos casos em que não haja lugar a esta licença, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos. O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo desta licença ou falta. A trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova dos factos invocados, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico. São consideradas faltas justificadas as motivadas por luto gestacional.

33. Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, com exceção dos incluídos acima.
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

34. Falta para assistência a membro do agregado familiar

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral. É ainda garantido 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. Ao período de ausência referido acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

35. Prova de motivo justificativo de falta

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico.

A declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, é feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

36. Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º CT, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º CT quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita.

O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador.

37. Trabalho Suplementar

O regime instituído no Código de Trabalho sofreu alterações. No entanto, no âmbito do setor automóvel e de acordo com o contrato coletivo, o pagamento das horas de trabalho suplementar são sempre pagas com os seguintes acréscimos:

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

38. Prescrição e prova de crédito do trabalhador

O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Os créditos de trabalhador não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

39. Compensação por despedimento coletivo

Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a catorze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho.

O supra exposto, apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da nova lei, ou seja, a 1 de Maio de 2023.

40. Denúncia com aviso prévio

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.

41. Denúncia sem aviso prévio

A quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, não tem o dever de pagar ao empregador indemnização pelo incumprimento, total ou parcial do prazo de aviso prévio.

42. Direitos Sindicais

As regras referentes às reuniões no local de trabalho convocada por comissão passam a ser também aplicáveis às reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

43. Conteúdo do direito a informação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre os 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 as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

44. Direito a atividade sindical na empresa

O direito a reuniões no local de trabalho, direito a instalações, direito de afixação de informação sindical aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações.

O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito incorre na prática de uma contraordenação muito grave.

45. Plataformas digitais. Presunção de contrato de trabalho

Sem prejuízo das regras gerais sobre presunção de contrato de trabalho (art. 12º CT), presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital 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, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação

A presunção pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata. A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. Neste caso ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

4. A presunção aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

5. As regras acima referidas são aplicáveis independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador

emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

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

Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. Em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

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

As regras sobre direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho também se aplicam no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

46. Plataformas digitais. Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador

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 ao uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

Foi publicada a **Lei nº 13/2023 de 3 de abril** que altera o Código de Trabalho e que **entrará em vigor a 1 de maio de 2023**.

Na presente circular destacamos as alterações que podem ser mais significativas para as empresas associadas.

Com os melhores cumprimentos,
O Departamento Jurídico da ARAN