

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO: AGENDA DO TRABALHO DIGNO

Em janeiro entram em vigor as novas alterações ao Código do Trabalho que a um conjunto diverso de matérias, nomeadamente limitação da renovação dos contratos de trabalho temporário e proibição temporária do recurso a outsourcing após despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

Foi aprovada a Proposta de Lei n.º 79/XXIII/2022, que visa alterar o Código do Trabalho.

A Proposta contém diversas medidas, que vão agora ser discutidas e votadas na Assembleia da República.

Eis as principais alterações:

- **Definição de “dependência económica”**

Considera-se que há “dependência económica” sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que presta, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtém mais de 50% do produto da sua atividade, num ano civil (10.º/2).

- **Direitos coletivos para os economicamente dependentes**

As pessoas em situação de dependência económica passam a ter direito: (i) à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros; (ii) à negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais; (iii) à aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos (10.º-A).

- **Plataformas digitais – presunção de laboralidade**

Cria-se uma nova presunção de laboralidade para o trabalho prestado nas plataformas digitais, presumindo-se a existência de contrato de trabalho quando se verificarem determinados requisitos: a retribuição é fixada pelo operador da plataforma; o operador dirige a forma de atuação e apresentação do prestador; o operador controla a atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos; o operador 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 beneficiária que nela opere; restringe a possibilidade de escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem ao operador de plataforma digital. A presunção pode ser ilidida pelo operador de plataforma (artigo 12.º-A).

- **“Falsos recibos verdes” – novas sanções acessórias**

Reforço da sanção acessória para as situações de “falsos” contratos de prestação de serviços, determinando, em caso de reincidência: (i) a privação do direito a apoio, subsídio ou benefício

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

outorgado por entidade ou serviço público, ou proveniente de fundos europeus; e (ii) a privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos (12.º/3)

- **Algoritmos e Inteligência Artificial**

Em matéria de uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho apenas podem afastar as normas legais em sentido mais favorável para os trabalhadores (3.º/3).

Igualdade e não discriminação também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (24.º/3).

- **Alargamento de “práticas discriminatórias”**

São consideradas práticas discriminatórias as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira (25.º/6 e 7).

- **Faltas por adoção e acolhimento familiar**

Processos de adoção e de acolhimento famílias são considerados ausências justificadas ao trabalho que não determinam a perda de quaisquer direitos e que são consideradas como prestação efetiva de trabalho, exceto quanto à retribuição (65.º/1, k).

- **Dever de informação ao trabalhador**

Empregador passa a ter de informar o trabalhador sobre novos aspetos, nomeadamente: (i) a identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário; (ii) o direito individual a formação contínua; (iii) no caso de trabalho intermitente, a informação prevista no regime legalmente estabelecido; (iv) os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (106.º/3).

- **Período experimental**

O período experimental de 180 dias aplicável aos trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido e ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias (112.º/5).

Consagração da possibilidade de redução do período experimental 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 (112.º/6).

O prazo de aviso prévio para denúncia do contrato durante o período experimental, depois de decorridos mais de 120 dias, passa a ser 30 dias (114.º/3).

Obrigações de comunicação à CITE da denúncia do contrato durante o período experimental estende-se ao trabalhador cuidador (114.º/5).

Obrigações de comunicação à ACT, no prazo de 15 dias, da denúncia do contrato durante o período experimental aplicável a contratos sem termo de pessoas à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração (114.º/6).

As novas regras passam a prever que apesar de a denúncia não depender de justa causa, não pode ser abusiva, nos termos do artigo 334.º do Código Civil (114.º/7).

• **Contratação a termo**

Reforço das regras relativas à sucessão de contratos a termo evitando o recurso abusivo a esta forma de contratação, designadamente impedindo nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato (a termo, temporário ou prestação de serviços) cuja execução se concretize, no mesmo posto de trabalho, para o mesmo objeto ou na mesma atividade profissional (143.º/1).

Obrigações de comunicação obrigatória à CITE, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, estende-se ao trabalhador cuidador (144.º/3).

Alargamento da compensação para 24 dias por ano em caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) (344.º/2).

• **Trabalho temporário**

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 (179.º/1).

Em caso de celebração ou renovação de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário (ETT) não licenciada, a integração é feita com contrato sem termo na empresa utilizadora (180.º/5).

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. Ultrapassado tal limite, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (180.º/4 e 5).

• **Relações coletivas de trabalho e da negociação coletiva**

Admite-se o exercício da atividade sindical na empresa ainda que não existam trabalhadores sindicalizados, mediante condições específicas aplicáveis e desde que não se afete o normal funcionamento da atividade produtiva (460.º/2).

A escolha da convenção coletiva não ser possível se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão (497.º/5) e a emissão da portaria de extensão afasta a aplicação de convenção que tenha, eventualmente, sido escolhida (515.º/5).

Em caso de denúncia de convenção coletiva a parte destinatária pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia, a qual suspende os seus efeitos, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência (500.º-A).