



JORNAL DAS COMUNICAÇÕES



N.º 5/2023 – 31 DE MAIO – SICOMP – SINDICATO DAS COMUNICAÇÕES DE PORTUGAL

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Lei n.º.13/2023 de 3 de Abril



A lei 13/2023, aprovada pela Assembleia da Republica, entrou em vigor no passado dia 1 de maio 2023, introduzindo novas alterações ao Código de Trabalho.

Estas alterações resultam da designada Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho.

Contemplam um conjunto de medidas, que preencherá esta Edição do Jornal das Comunicações como forma de dar a conhecer o seu conteúdo .

A USI – União dos Sindicatos Independentes – Confederação sindical Independente onde nos encontramos filiados , analisou o Documento e emitiu uma nota informativa que transcrevemos na integra nas páginas seguintes (2,3,4,5 e 6).



USI
UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES

ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DE TRABALHO
LEI N.º 13/2023 DE 3 DE ABRIL

SICOMP – SINDICATO DAS COMUNICAÇÕES DE PORTUGAL

Tv. Amoreiras a Arroios, 7 A - Piso (- 1) – 1000-035 LISBOA

sicomp.dne@sapo.pt – www.sicomp.com.pt – www.facebook.com/sicomp2018

SICOMP

1989|2023

34

ANOS
AO
SERVIÇO
DOS
TRABALHADORES
DAS
COMUNICAÇÕES

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO



ARTIGOS ALTERADOS(98)

• 3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 25.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º, 106.º a 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 166.º-A, 168.º, 173.º, 179.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 192.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 249.º, 250.º, 251.º, 252.º, 252.º-A, 254.º, 255.º, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 337.º, 344.º, 345.º, 354.º, 360.º a 363.º, 366.º, 371.º, 383.º, 400.º, 401.º, 419.º, 424.º, 433.º, 438.º, 439.º, 447.º, 449.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º, 501.º- A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º a 517.º.

ARTIGOS ADITADOS(16)

• 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 38.º-A, 89.º-A, 101.º-A a 101.º-H, 338.º-A, 498.º A e 500.º-A.

Algoritmos e Inteligência Artificial

Quanto às relações entre fontes de regulação é previsto que o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, é uma das matérias quanto às quais as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCT que disponha em sentido aos trabalhadores.(art. 3.º, n.º 3, alínea o) do CT).

Quanto à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, é previsto que a tomada de decisões referentes a trabalhadores e candidatos a emprego baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever o trabalhador ou candidato a emprego.(art. 24.º, n.º 3, do CT).

Dentre as informações que o empregador deve prestar ao trabalhador aquando da contratação

consta a relativa aos 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 as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. (art. 106.º, n.º 3, alínea s) do CT).

Esta informação deve ser atualizada em caso de alteração, por escrito e, no máximo, até à data em que produza efeitos. (art. 109.º, n.º 1 do CT).

Trabalhadores das plataformas digitais

As alterações preveem que os trabalhadores das plataformas digitais são considerados trabalhadores por conta de outrem, tendo todos os direitos como qualquer trabalhador. (art. 12.º-A do CT).

As plataformas passam a ter o dever de informação e transparência sobre o uso de algoritmos e mecanismos de inteligência artificial na seleção e dispensa dos trabalhadores.(art. 3.º, n.º 3, alínea o) do CT).

Contratos Temporários

A duração dos contratos temporários passa a ter limites máximos (quatro anos) quando esteja a ser desempenhada a mesma função, ainda que a entidade empregadora seja diferente (art. 182.º n.º 8 do CT).

É reduzido para quatro (eram seis) o número de renovações dos contratos temporários. (art. 188.º n.º 2 do CT) .

São ainda estabelecidas regras mais rigorosas e exigentes para as empresas de trabalho temporário, tal como a obrigação de certificação, aumentando-se a responsabilização e ainda a exclusão de sócios, gerentes ou diretores que tenham sido condenados por contraordenações laborais. (art. 5.º, n.º 2, alínea e) do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro)

Período Experimental

O período experimental é reduzido ou excluído para jovens que já tenham tido contratos a termo na mesma atividade, mesmo que com outro empregador, consoante a duração de anterior

contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

O período experimental é também 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 (art. 112.º, n.º 5 e 6 do CT) Foi aditado um novo n.º 4 ao art. 111.º do CT que determina que, caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do art. 106.º no prazo previsto no n.º 4 do art. 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Assim, neste caso, a exclusão do período experimental não tem de ser expressamente prevista no contrato de trabalho.

Contrato de trabalho a termo

Fica agora expresso que passa a ser proibida a contratação (a termo) entre empresas do mesmo grupo, nas seguintes situações:

No caso de se verificar a duração máxima do prazo no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo;

No caso de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, antes de decorrer um período igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações, sob pena de se considerar o contrato como sem termo. (art. 179.º do CT).

Remuneração do Trabalho Suplementar

A remuneração do trabalho suplementar aumenta a partir das 100 horas anuais. (art. 258.º, n.º 1 e 2 do CT): O trabalho suplementar, quando ultrapassar as 100 horas anuais, tem um aumento entre 25% e 50%, passando a ser pago com os seguintes acréscimos: a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 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 feriado. Até às 100 horas, o trabalho suplementar é pago nos seguintes termos a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 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 feriado.

Teletrabalho

Os trabalhadores que tenham filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica passa a ter direito a teletrabalho, independentemente da idade dos filhos e desde que o trabalho à distância seja compatível com a atividade da empresa. (art. 166-A, n.º 2 do CT) Os acordos para teletrabalho passarão a contemplar, obrigatoriamente, o valor a atribuir ao trabalhador a título de despesas. (art. 168.º, n.º 3 e 4 do CT). A compensação é considerada "custo do empregador" e o Governo definirá, por portaria, o montante até ao qual as empresas ficarão isentas do pagamento de imposto (art. 168.º, n.º 6 do CT).

Parentalidade

Licença parental inicial

A partir dos 120 dias, a licença pode ser utilizada em trabalho parcial por ambos os progenitores. (arts. 40.º, n.º 4 e 5 e 51.º, n.º 1, al. c) do CT).

Passa a haver um aumento do subsídio quando as licenças parentais são partilhadas de forma igual entre pai e mãe, nos termos a definir em legislação específica. (art. 30.º do Dec. Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro). Licença de parentalidade exclusiva do pai Passa dos atuais 20 dias úteis para 28 dias consecutivos. Os dias de licença deixam de ser úteis, passam a sobrepor-se aos de descanso e a não se considerarem os dias de feriado. Destes 28 dias, sete devem ser gozados de modo consecutivo logo após o nascimento, podendo os demais serem gozados em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. (art. 43.º, n.º 1 do CT). Após o gozo da licença de parentalidade exclusiva, 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. (art. 43.º, n.º 2 do CT).

Licenças por luto

Licença por luto gestacional

Nova licença, aplicável nos casos de interrupção da gravidez, quando não haja lugar à licença por

interrupção da gravidez (art. 38.º) a trabalhadora poderá faltar por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos. (art. 38.º-A do CT).

Quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta da trabalhadora, o pai terá direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos. (art. 38.º-A) Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, não dando lugar a perda de retribuição. (Arts. 65.º, n.º 2 e 249.º, n.º 2, alínea h do CT)

Licença por falecimento

No caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, passa dos atuais 5 dias para 20 dias. (art. 251.º, n.º 1, alínea a) do CT).

Adoção e Família de Acolhimento

Licenças a quem quer adotar ou ser família de acolhimento Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai. (art. 44.º, n.º 2 do CT) No caso de adoções múltiplas, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias e o período de licença parental exclusiva do pai é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira;(art. 44.º, n.º 2 do CT) O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento;(art. 44.º, n.º 6 do CT). Estes direitos aplicam-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento. (art. 44.º, n.º 14 do CT)

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

Os trabalhadores candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho 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. (art. 45.º e 65.º, n.º 1, alínea k) do CT.

Aplicabilidade e extensão de direitos atribuídos a progenitores

Aplicabilidade

Os direitos de parentalidade previstos no n.º 1 do art. 35.º (Proteção na parentalidade) 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 ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.(art. 35.º, n.º 2 do CT).

Extensão

O adotante, 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, tem agora direito à 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. (art. 64.º, n.º 1, alínea b) do CT)

Cuidadores Informais

Abrangidos expressamente pela proibição de discriminação no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho. (art. 25.º, n.º 5 e 6, do CT) Passam a ter uma licença de cinco dias e o direito a 15 dias de faltas justificadas por ano. (art. 101.º-B do CT) Passam a ter direito a horário a tempo parcial ou flexível e a teletrabalho. (Arts. 101.ºC, 101.º-D e 166.º-A). Não são obrigados a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência (art. 101.º-G) A denúncia do contrato durante o período experimental, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo e o despedimento devem ser comunicados pelo empregador, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à CITE (arts. 114.º, n.º 5 e 144.º, n.º 3 e 101.º-F, n.º 1 e 2, do CT) Considera-se em sentido favorável ao despedimento o parecer que não seja emitido dentro do prazo de 30 dias. Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o poderá efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Baixas médicas

Os trabalhadores passam a ter a possibilidade de obter baixa médica através do serviço SNS 24, ou seja, sem recorrerem a uma consulta num hospital ou centro de saúde. Essas baixas, obtidas sob compromisso de honra, podem ser pedidas até duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias, ou seja, seis dias no total. (art. 254.º, n.º 5, do CT). À semelhança do que acontece com as baixas passadas por médicos, estes dias de baixa até três dias não são remunerados, pelo empregador ou pela Segurança Social. (art. 21.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de abril)

Cessaçã o do contrato de trabalho

Denúncia do contrato com aviso prévio

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto na lei (30 ou 60 dias, dependendo da duração do contrato ser inferior ou superior a 2 anos). (art. 400.º, n.º 6, do CT).

Igualmente não será devida indemnização ao empregador pelo incumprimento do aviso prévio pelo trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica. (art. 401.º, n.º 2, do CT).
Compensação a pagar ao trabalhador pela cessação do contrato a termo
Com a cessação dos contratos a termo, o valor da compensação passa de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho. (art. 345.º, n.º 4 do CT).

Proibição de renúncia a créditos laborais

Na cessação do contrato ou despedimento, os trabalhadores não vão poder abdicar dos créditos devidos pelo empregador (subsídios, formação e trabalho suplementar), salvo através de transação judicial, ou seja, mediante acordo realizado em tribunal. (art. 337.º, n.º 3 do CT).

Despedimento coletivo

Procedimento em caso de despedimento coletivo

O empregador passa a estar obrigado a enviar à DGERT uma cópia da comunicação remetida a cada

um dos trabalhadores abrangidos.(art. 360.º, n.º 5, do CT).

Compensação por despedimento coletivo.

A compensação passa de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade). (art. 366.º, n.º 1 do CT). Esta alteração aplica-se somente ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos desta alteração legislativa. (art. 35.º da Lei n.º 13/2023)

Providência cautelar de suspensão de despedimento

Caso a ACT verifique a existência de um despedimento ilícito será lavrado um auto, notificando o empregador para regularizar a situação.

Caso a situação não seja regularizada, o Ministério Público tem 20 dias para instaurar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento.(art. 11.º do Dec.-Lei n.º 102/2000, de 2/06)

Proibição de outsourcing durante um ano após o despedimento

O art. 338.º-A proíbe as empresas, que tenham efetuado um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses, de recorrer ao outsourcing, para externalizar serviços para o mesmo posto ou atividade profissional.

Atividade Sindical

Os direitos sindicais relativos à reunião de trabalhadores no local de trabalho (art. 461.º), a instalações (art. 464.º) e à afixação e distribuição de informação sindical (art. 465.º) passam a existir também quanto às empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais.(art. 460.º, n.º 4 do CT)

Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a convocação de reunião no local de trabalho passa a poder ser efetuada pelo delegado sindical.

Nas demais empresas, a referida reunião continua a poder realizar-se mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo

estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical.(art. 461, n.º 3 do CT).

O direito à informação e consulta de delegado sindical passa a incluir os parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.(art. 466.º, n.º 1, alínea d) do CT)

Contratação Coletiva Benefícios às empresas

As empresas que decidam, ou que já tenham, integrado a contratação coletiva poderão beneficiar de mais apoios e financiamentos estatais e comunitários.(art. 485.º do CT).

Abrangência

A contratação coletiva é alargada aos trabalhadores em outsourcing e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes. (art. 10.º-A do CT). Os trabalhadores independentes economicamente dependentes passarão a ser titulares do direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores e à negociação de IRCT negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais. O direito à representação coletiva destes trabalhadores será definido em legislação específica.

Denúncia da convenção coletiva

A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada. (art. 500.º, n.º 2 do CT).

Contratação Coletiva: Arbitragem

Arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia da convenção coletiva

A parte destinatária da denúncia de convenção coletiva pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social a arbitragem para apreciação da

fundamentação invocada pelo autor da denúncia. (art. 500.º-A, n.º 1, do CT).

Esse requerimento suspende os efeitos da denúncia e impedirá que a convenção entre em regime de sobrevivência. (art. 500.º-A, n.º 3 do CT).

Em caso de decisão favorável por parte do tribunal arbitral, a denúncia não produz efeitos. (art. 500.º-A, n.º 4, do CT) Arbitragem necessária (prevista atualmente arts. 510.º a 513.º do CT).

Qualquer das partes poderá agora requerer imediatamente a arbitragem necessária:

- a) caso a negociação não seja remetida para mediação pelo tribunal arbitral ou;
- b) nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva. (art. 501.º-A, n.º 11, alíneas a) e b) do CT).

Aplicação no Tempo. Entrada em vigor

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos 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.

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 lei. (art. 35.º, n.º 1.º e 6, da Lei n.º 13/2023).

As disposições de IRCT contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da lei, sob pena de nulidade.

A alteração das normas dos IRCT contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar pode ocorrer até 1 de janeiro de 2024. (art. 35.º, n.º 2 e 3, da Lei n.º 13/2023). Entrada em vigor No dia 1 de maio. (art. 37.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023). Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho entram em vigor no dia 4 de abril. (art. 37.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023).

