



Novo Código do Trabalho tem foco na precariedade

Conferência foi promovida pela Gazeta, com a ACCCRO e a Lacerda Dias & Associados

Joel Ribeiro

O Sana Silvercoast recebeu no passado dia 16 de junho uma conferência sobre as alterações ao Código de Trabalho que entraram em vigor no passado dia 1 de maio, numa organização conjunta da Gazeta das Caldas, da ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste, do escritório de advogados Lacerda Dias & Associados e da Humangext.

Numa introdução às alterações introduzidas no Código de Trabalho o advogado Ricardo Lacerda Dias, destacou que a Agenda do Trabalho Digno implementou cerca de 70 medidas, centradas em quatro pontos principais.

O Código do Trabalho foi publicado em 2003 para compilar a legislação laboral dispersa e, desde então, já sofreu 23 revisões, das quais 13 a partir de 2015, o que causa dúvidas a quem trabalha na área dos recursos humanos.

As alterações implementadas a 1 de maio são abrangentes e afetam diversos aspetos como o período experimental, faltas e licenças, limites às contratações ou sucessão de contratos, dever de informação, trabalho suplementar, indemnizações em cessação de contrato, alterações burocráticas, suspensão do fundo de compensação do trabalho e reforço do regime das contraordenações.

Um dos focos é a precariedade laboral, na qual Portugal é um dos países com mais problemas na Europa e no mundo. Ricardo Lacerda Dias realçou que as empresas têm utilizado, na maioria dos casos, contratos a prazo não por necessidades de trabalho temporárias, mas para poderem ter um maior período experimental.

Os outros focos da agenda são a valorização dos jovens no mercado de trabalho, a promoção da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, e a dinamização

da negociação coletiva e a participação dos trabalhadores. Neste último ponto, o Governo estabeleceu que as empresas que aderirem à negociação coletiva terão acesso a apoios e benefícios fiscais.

Num enquadramento legal aos contratos de trabalho, Ricardo Lacerda Dias explicou que o Código do Trabalho pega nas diretrizes da Constituição Portuguesa relacionadas com questões laborais para regular o trabalho. A este Código, aplicam-se os Instrumentos de Regulação Coletiva do Trabalho, para cada setor de atividade. O advogado realçou que estes instrumentos são negociados livremente por associações patronais e sindicais. Mas, ao limitar acesso a apoios e benefícios fiscais a empresas que aplicam os contratos coletivos de trabalho, o Estado pode estar a limitar a liberdade das empresas na fixação das condições de trabalho.

Ricardo Lacerda Dias acrescentou que é preciso compreender as razões por trás das leis e avaliar se as alterações propostas terão impacto positivo na produtividade no país, que ocupa o 17º lugar entre os 27 da Europa Comunitária, e no rendimento dos trabalhadores, que é o 19º no mesmo grupo de países. ■

Medidas visam combater a precariedade laboral, valorizar jovens no mercado de trabalho e promover conciliação do trabalho e da vida pessoal e familiar

Alterações ao Código do Trabalho 2023

As principais alterações promovidas na revisão do CT

Medidas abrangem desde procedimentos administrativos até direitos e obrigações laborais de empregadores e trabalhadores

Joel Ribeiro

A última revisão ao Código do Trabalho (CT) entrou em vigor a 1 de maio deste ano, exceto as contratações coletivas, entre outras exceções - que entraram em vigor a 4 de abril. As alterações aplicam-se aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor das mesmas, exceto nos contratos a prazo em relação à admissibilidade, renovações ou durações, explicou Rita Baptista, sócia da Lacerda Dias & Associados.

A advogada começou por explicar a relação entre as fontes de regulamentação, que têm no topo o código de trabalho. As normas que o código implementa podem ser ultrapassadas pelos contratos de contratação coletiva (CCT), exceto quando o próprio CT o proíbe. Mas só o podem ser caso os CCT disponham condições mais favoráveis em determinadas matérias. Rita Baptista deu como exemplos a semana de trabalho, que o CT determina que não pode ser superior a 40 horas, pelo que os CCT só podem diferir para uma carga horária inferior.

O CT também só pode ser afastado por contratos individuais de trabalho que estabeleçam condições mais vantajosas para o trabalhador, que não vão contra o Código do Trabalho ou as contratações coletivas caso estejam estabelecidas para o setor em questão.

Rita Baptista prosseguiu com as alterações ao CT que vêm facilitar alguns procedimentos administrativos na área dos recursos hu-

Há novas regras para o cálculo de indemnizações e trabalho suplementar, para o período experimental, faltas e licenças e também na celebração e cessação de contratos de trabalho

xou de ser obrigatória e passa a ser a Segurança Social a fazê-lo.

Passa ainda a ser obrigatório a empregadores, empresas utilizadoras ou beneficiária do serviço de trabalho temporário o registo semanal dos trabalhadores nessas condições.

A nova legislação aplica alterações ao período experimental, num processo que está ligado com alterações à duração máxima nos contratos a termo. Anteriormente, estes podiam ter uma duração máxima de 36 meses, que foi reduzida para 24, ou 18 meses, tendo sido aumentado o período experimental para 180 dias. A alteração de 2023 ao CT retrocede em relação ao período experimental, que é reduzido a 90 dias ou eliminado caso a pessoa tenha outro contrato a termo com outro empregador, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses. É também reduzido no caso de estágio profissional.

Ainda em procedimentos administrativos relacionados com a contratação, a revisão legal vem aumentar a lista de informação que o empregador tem por obrigação de informar, por escrito, o trabalhador contratado, assim como reduzir para 7 dias o prazo para que parte dessa informação seja prestada e para 30 dias a restante. São aplicadas coimas se os prazos não forem cumpridos.

Relativamente às licenças de parentalidade, o novo CT vem limar alguns pormenores. Na licença exclusiva da mãe, passa a constar do texto da lei 42 dias ao invés das seis semanas após o parto. No caso do pai, o texto passou a especificar dias seguidos, colocando termo à dúvida se seriam dias úteis ou seguidos.

Na licença parental inicial, o novo CT abre a possibilidade de cúmulo,



Os advogados Catarina Luís, Rita Baptista e Ricardo Lacerda Dias apresentaram as principais alterações ao Código do Trabalho e as suas implicações

para além dos 120 dias, com trabalho a tempo parcial. Os candidatos a adoção ou a famílias de acolhimento passam a ter dispensas de trabalho para realização de avaliação ou cumprimento de obrigações nos respetivos processos.

O luto gestacional passa a ser um conceito abrangido pelo CT. A mãe pode ter até 3 dias consecutivos, assim como o pai, se a mãe usufruir desse direito ou de licença por interrupção de gravidez.

O falecimento de cônjuge, filho ou enteado, passa a ter uma licença de 20 dias, mantendo-se nos 5 dias no caso de pais, padrastrós, sogros, genros ou noras.

A alteração ao CT passa a prever a possibilidade do trabalhador se autodeclarar doente, sob compromisso de honra, em períodos de até três dias, duas vezes por ano.

Há também novidades na paga-

mento do trabalho suplementar, cujos valores foram reduzidos por intervenção da Troika. O novo CT vem aproximar da realidade anterior. Até às 100 horas, os valores mantêm-se. A partir da 100ª hora, a primeira é paga a 50%, a segunda e seguintes a 75% e os descansos e feriados a 100%, com período de transição até final do ano. Os valores dos CCT aplicam-se se forem mais favoráveis.

O novo regime traz novidades em relação a contratos de trabalho, nomeadamente a criação do contrato em férias escolares. Este tipo de contrato não exige o estatuto de trabalhador-estudante e não obriga a contrato escrito, apenas a comunicação por formulário à Segurança Social. A consagração deste tipo de contrato vem resolver questões que se levantavam relativamente a abonos de família.

Os trabalhadores de plataformas digitais, como os estafetas de entrega de bens, passam a ser considerados trabalhadores por conta de outrem, com todos os direitos e deveres.

O CT passa a dispensar pessoas com estatuto de violência doméstica do aviso prévio para denúncia de contrato.

Outra alteração passa pelo alargamento da proibição de sucessão de contratos a termo ou de prestação de serviços no mesmo posto de trabalho sem que tenha decorrido um terço da duração, passa a sê-lo também na mesma atividade profissional.

Quando uma empresa procede a despedimentos coletivos ou extinção de postos de trabalho, deixa de poder contratar para a mesma função nos 12 meses seguintes, inclusivamente em outsourcing ou por prestação de serviços.

jribeiro@gazetadascaldas.pt

Vários regimes têm regulação revista

Criação do estatuto do trabalhador cuidador é novidade, mas trabalho doméstico, teletrabalho e trabalho temporário também foram revistos

Joel Ribeiro

Na terceira parte da conferência, a advogada Catarina Luís, sócia da Lacerda Dias & Associados, apresentou novos regimes consagrados no Código do Trabalho.

A criação do estatuto de Trabalhador Cuidador é uma das novidades das alterações ao Código do Trabalho introduzidas a 1 de maio deste ano, acessível a familiares até ao 4º grau de parentesco da pessoa dependente. O trabalhador cuidador está num plano de assistência secundária

ao do cuidador principal e só pode beneficiar do estatuto em situações nas quais nem o cuidador principal, nem os restantes dois trabalhadores cuidadores afetos à pessoa dependente (número máximo), tenham disponibilidade para prestar esse apoio. As licenças podem ter até 5 dias úteis anuais, que devem ser gozados de forma consecutiva e devem ser comunicados à entidade patronal com 10 dias úteis de antecedência. O trabalhador não será remunerado nesses dias, mas não perde direitos.

Além desta licença, o novo estatuto também prevê que o trabalhador cuidador possa ainda beneficiar de períodos com horário em tempo parcial, ou com horários flexíveis. Nestes casos, o trabalhador tem que informar a 30 dias o empregador sobre o horário que pretende fazer e o espaço de tempo que prevê estar neste regime. O empregador só se pode opor, levando o processo ao CITE, alegando motivos estruturais da empresa ou se for

impossível substituir a pessoa.

Também em relação ao regime do trabalhador doméstico foram promovidas revisões, que o aproximam ao Código do Trabalho. Os subsídios de férias e de Natal, assim como o período experimental, passam a seguir o regime geral. Catarina Luís advertiu que o trabalho doméstico não declarado pode resultar em pena de prisão de até 3 anos. O novo regime acrescenta o assédio como justa causa de despedimento, garantindo aos trabalhadores uma indemnização.

A revisão ao Código do Trabalho vem clarificar as regras do teletrabalho, que agora é considerado uma opção para trabalhadores com filhos até 3 anos

Trabalhador cuidador surge como complemento ao cuidador informal e traz, sobretudo, alguma flexibilidade em relação a licenças e horários de trabalho

de idade ou, independentemente da idade dos descendentes, se possuírem deficiência, doença crónica ou oncológica. O regime define que as despesas adicionais decorrentes do teletrabalho, como gastos com eletricidade, ou a necessidade de contratar serviços de internet com maior capacidade, devem ser compensadas pelo empregador. A compensação paga ao trabalhador será considerada um custo fiscal para o empregador, mas os limites para essa compensação ainda serão definidos por portaria.

O regime do trabalho temporário traz igualmente novidades, introduzidas para aumentar a responsabilidade das empresas utilizadoras em relação aos trabalhadores. A duração de contratos de trabalho sucessivos celebrados com o mesmo empregador não pode superar os quatro anos e esse é também o tempo a partir do qual as empresas devem integrar os trabalhadores nos seus quadros. Os contratos de trabalho temporário só podem ser renovados, no máximo, por quatro vezes, face às seis permitidas no anterior regime.

Além destas alterações, Catarina Luís acrescentou um conjunto de outras medidas introduzidas pelo novo Código do Trabalho, começando pela criação de um projeto piloto para a semana de trabalho de quatro dias. Neste projeto piloto estão 39 empresas, que intercalam semanas de 4 dias com semanas de 5 dias.

A advogada apontou também novas penalizações para os falsos recibos verdes, que podem custar aos empregadores a perda do direito a candidatarem-se, durante dois anos, a concursos públicos e a usufruírem de apoios ou benefícios fiscais. ■

Alterações ao Código do Trabalho 2023

Quase duas centenas assistiram à conferência

Na plateia estiveram representadas empresas das Caldas e de outros concelhos do Oeste

Joana Cavaco

A sessão formativa acerca das “Alterações ao Código do Trabalho de 2023 no âmbito da Agenda do Trabalho Digno” foi assistida ao vivo por 88 pessoas e por cerca de 100 em direto através do webs-

tream na página de Facebook da ACCCRO. Luísa Oliveira, sócia-gerente da Oliveira Apoio à Gestão, Lda., das Caldas da Rainha, considerou a conferência “fantástica”, com “aquela equipa de excelência do costume”, que “esteve à altura do desafio”, conseguindo “cativar a atenção da assistência até ao fim”. Participar da mesma foi uma mais-valia, já que “este tema é muito relevante para a nossa atividade [gabinete de contabilidade e fiscalidade, com gestão administrativa



Assistiram ao vivo à conferência cerca de 90 pessoas

dos recursos humanos]”. “Temos de fazer muitas reciclagens e estas últimas alterações na lei são significativas no nosso dia-a-dia”, no qual contam com a consultoria da Humangext, concluiu. Manuela Lindo, gerente da Ges-rio, de Rio Maior, inscreveu-se na formação porque a “área laboral

é uma área muito complicada e eu gosto de estar atualizada”, preferindo a modalidade presencial porque “acho que é mais interessante vir trocar ideias, esclarecer dúvidas, para além de que vejo as pessoas com quem trabalho”, explicou a gerente, que também trabalha com a Humangext.

Ana Rosa é técnica de campo na cooperativa de pera e maçã, “Frutus”, da Sobrena, Cadaval. “Somos obrigados, para exportar para alguns países, a fazer uma certificação que se chama GRASP, que tem a ver com as boas condições dos trabalhadores a nível salarial, e existem sempre algumas dúvidas em relação à parte da contratação, pelo que vim mais para me esclarecer a esse respeito”, explicou. Nelson Ribeiro faz consultoria na área dos recursos humanos e “tinha algumas questões relacionadas com a contratação”. “Por vezes acabamos por esclarecer o que já sabemos, mas, dito de forma diferente e com algumas dúvidas dos outros participantes, acabamos por esclarecer as nossas também”, contou, aplaudindo a realização destes seminários, “quando há alterações”, porque trazem “todos estes inputs muito grandes à gestão diária dos recursos humanos”, que tem vindo a ficar “cada vez mais complexa”. ■

joanacavaco@gazetadascaldas.pt

Pub.

VARÃO PARA BETÃO · VIGAS · TUBOS · CHAPA / ESTRIBOS · REDES BARRAMENTOS · ARAMES · MALHAS ELECTROSOLDADAS / AÇO INOX CHAPA SANDWICH (CORTE À MEDIDA) / POLIETILENO / ISOLAMENTOS

100 ANOS 1922 - 2022

THOMAZ DOS SANTOS

ESPECIALISTAS EM PRODUTOS SIDERÚRGICOS DESDE 1922

Thakita

fischer

Sanitana

DYRUP

UHU

BAHCO

VITO

SPAX

K'ARCHER

MRT

MTD

FERRAGENS / FERRAMENTAS

MAT. FIXAÇÃO E SEGURANÇA / SANITÁRIOS

MÁQUINAS / TINTAS E COLAS / JARDIM

CANALIZAÇÃO / PAVIMENTOS E REVESTIMENTOS CERÂMICOS

geral@thomazdossantos.pt www.thomazsantos.pt Av. Infante D. Henrique, 70 (Zona Industrial) / 2500-918 Caldas da Rainha / T +351 262 840 150