

Boletim Laboral Portugal

ABRIL 2023

LEGISLAÇÃO

AGENDA DO TRABALHO DIGNO | ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO | CONTRAORDENAÇÕES

Lei n.º 13/2023, de 3-4,

Publicada a 3-4, para entrar em vigor a 1-5, a Lei n.º 13/2023, que altera o Código do Trabalho (CT) “e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno” traz, entre outras novidades, de que se deu já nota na edição de fevereiro de 2023 deste Boletim Laboral, muitas e significativas novidades em matéria contraordenacional, a seguir versadas nos seus aspetos essenciais.

1. NOVAS CONTRAORDENAÇÕES MUITO GRAVES

- Contratação de prestadores de atividade “em condições características de contrato de trabalho” e “que possa causar prejuízo” a estes ou ao Estado, por plataforma digital ou por “pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário” desta na disponibilização dos serviços em que aqueles operem (artigo 12.º-A, n.º 10, do CT);
- Recurso ao *outsourcing* (“à aquisição de serviços externos a entidade terceira”) em violação da proibição estabelecida no n.º 1 do artigo 338.º-A do CT (n.º 2 do artigo 338.º-A do CT);
- Injustificado impedimento do exercício de direitos relativos ao desenvolvimento de atividade sindical na empresa, previstos nos artigos 461.º a 467.º e no n.º 2 do artigo 460.º do CT (n.º 3 do artigo 460.º do CT).

2. CONTRAORDENAÇÕES GRAVES

2.1 NOVAS

2.1.1 RELATIVAS A NOVAS NORMAS

- Violação dos direitos à justificação de faltas por luto gestacional da trabalhadora que sofra aborto espontâneo ou que interrompa a gravidez e do trabalhador pai do bebé cuja gestação assim termine, previstos, respetivamente, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 38.º-A do CT (n.º 4 do artigo 38.º-A do CT);
- Violação das “dispensas” conferidas ao trabalhador candidato a adoção ou a família de acolhimento “para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei” (n.º 2 do artigo 45.º do CT);
- Violação dos direitos do trabalhador cuidador – a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível, à dispensa de trabalho suplementar e à “licença de cuidador” -, previstos e regulados, respetivamente, nos artigos 101.º-C, 101.º-D, 101.º-E, 101.º-G e 101.º-B do CT (artigos 101.º-C, n.º 6, 101.º-D, n.º 4, 101.º-E, n.º 5, 101.º-G, n.º 2 e 101.º-B, n.º 8, do CT);

- Não comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o “serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral”, da “denúncia de contrato durante o período experimental” relativamente a trabalhadores à procura de primeiro emprego e a desempregados de longa duração (artigos 114.º, n.ºs 6 e 9, e 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do CT);
- Recusa pelo empregador, contra a expressa proibição legal, da compensação de faltas (justificadas e injustificadas) com dias de férias, por iniciativa do trabalhador (n.ºs 3 e 4 do artigo 257.º do CT);
- Violação das regras relativas ao pagamento do “trabalho suplementar superior a 100 horas anuais”, fixadas no n.º 2, alíneas a) e b), do artigo 268.º do CT (n.º 5 do artigo 268.º do CT);
- Violação das regras quanto à aplicação, em caso de “aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente”, ao seu prestador, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o respetivo beneficiário, estabelecidas nos n.ºs 1 a 4 do artigo 498.º-A do CT (n.º 5 do artigo 498.º-A do CT).
- Violação do direito do “trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses” ao pagamento “de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 % do valor da retribuição base” (n.ºs 12 e 8 do artigo 185.º do CT);
- Violação do dever que recai sobre o utilizador de “informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura” base (n.ºs 12 e 11 do artigo 185.º do CT);
- Em caso de mudança de local de trabalho, a violação do estabelecido, quanto ao procedimento a observar, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 196.º do CT, tratando-se de transferência definitiva;
- Violação da proibição de aplicação simultânea ao trabalhador abrangido por horário concentrado do regime de adaptabilidade, prevista no n.º 2 do artigo 209.º do CT (n.º 4 do artigo 209.º do CT);
- Violação dos limites máximos à duração média do trabalho semanal (trabalho suplementar incluído), fixados no n.º 1 do artigo 211.º do CT (n.º 5 do artigo 211.º do CT);

2.1.2 RELATIVAS A NORMAS PREEXISTENTES

- Violação da proibição de oposição do empregador à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e do trabalhador em licença parental (n.º 9 do artigo 63.º do CT);
- Violação da regra de cálculo da indemnização em substituição da reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e do trabalhador em licença parental, prevista no n.º 3 do artigo 392.º, aplicável por remissão do n.º 8 do artigo 63.º do CT (n.º 9 do artigo 63.º do CT);
- Não entrega ao trabalhador de um exemplar do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, imposta pelo n.º 2 do artigo 183.º do CT (n.º 4 do artigo 183.º do CT);
- Violação do direito do trabalhador temporário “à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável” (n.ºs 12 e 5 do artigo 185.º do CT);
- Violação das regras relativas ao pagamento do trabalho prestado em dia feriado, fixadas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 269.º do CT (n.º 3 do artigo 268.º do CT);
- Violação das regras sobre local de cumprimento da retribuição, contidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 277.º do CT (n.º 3 do artigo 277.º do CT);
- Violação das regras sobre a transmissão da posição do empregador nos contratos de trabalho que integram a unidade económica e a manutenção dos direitos “contratuais e adquiridos” do trabalhador, uma vez consumada esta, proclamados nos n.ºs 1 a 3 do artigo 285.º do CT (n.º 13 do artigo 285.º do CT);
- Violação de todos os direitos atribuídos ao trabalhador durante a redução do período normal de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, previstos no n.º 1, alíneas a) a c), do artigo 305.º do CT - e não apenas do direito a “manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respetiva base de cálculo não seja alterada” (n.º 8 do artigo 305.º do CT);

- Violação do estatuído nos n.ºs 1 e 2 do artigo 313.º do CT quanto aos “atos proibidos” ao empregador durante o encerramento temporário da empresa por facto a este imputável e às condições da sua excecional permissão (n.º 3 do artigo 313.º do CT);
- Violação do estabelecido no n.º 2 do artigo 354.º do CT sobre a excecional admissibilidade da suspensão preventiva do trabalhador antes da notificação da nota de culpa, em procedimento disciplinar para despedimento (n.º 3 do artigo 354.º do CT);
- Realização do despedimento coletivo com desrespeito pelo prazo de cinco dias previsto no n.º 1 do artigo 371.º do CT (n.º 5 do artigo 371.º do CT);
- Não inclusão, na decisão de despedimento coletivo, das menções previstas nas alíneas a) a e) do n.º 2 do artigo 371.º do CT (n.º 5 do artigo 371.º do CT);
- Não pagamento, em caso de despedimento coletivo, “da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho” até ao termo do prazo de aviso prévio aplicável (n.º 5 do artigo 371.º do CT);
- Violação do direito do delegado sindical a informação e consulta sobre as matérias referidas nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 466.º do CT ou outras previstas na lei ou em convenção coletiva (n.º 4 do artigo 466.º do CT).
- Em caso de despedimento coletivo, impedimento à participação da DGERT “na fase de informações e negociação” prevista no artigo 361.º do CT, “com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes” (artigo 362.º, n.ºs 4 e 1, do CT);
- Em caso de despedimento coletivo, não envio à DGERT da “ata das reuniões da fase de informações e negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação” prevista no n.º 3 do artigo 363.º do CT (n.º 6 do artigo 363.º do CT);
- Em caso de despedimento coletivo, não envio à estrutura representativa dos trabalhadores da cópia da “relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação”, prevista no n.º 3 do artigo 363.º do CT (n.º 6 do artigo 363.º do CT).

2.2 CONTRAORDENAÇÕES ANTERIORMENTE QUALIFICADAS COMO LEVES

- Não envio à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) – o “serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva” - da cópia da comunicação à comissão de trabalhadores (ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger”) da intenção de proceder ao despedimento coletivo (artigo 360.º, n.ºs 5 e 1, do CT);

3. NOVA CONTRAORDENAÇÃO LEVE

- Em caso de mudança de local de trabalho, a violação do estabelecido, quanto ao procedimento a observar, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 196.º do CT, tratando-se de transferência temporária.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2023 A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.