



TMA & NEWS

04 de Maio de 2023

AGENDA DO TRABALHO DIGNO - CONTINUAÇÃO

Alterações a diplomas legislativos avulso

No passado dia 4 de Abril de 2023, apresentámos as principais alterações ao Código do Trabalho no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprovadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Março.

Nesta TMA News, pretendemos continuar a apresentar as alterações mais relevantes, aprovadas pela referida Lei, desta feita aos diplomas legislativos avulso em matéria laboral, fazendo menção aos respectivos artigos.

A) Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que regulamenta matérias do Código do Trabalho – menores, trabalhador-estudante, formação profissional

Período de laboração (artigo 16.º) – mantém-se compreendido entre as 7h e as 20h. Contudo, é possível que seja aumentado, por motivos económicos ou tecnológicos, tal como já estava previsto, tendo sido aditados motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado, por necessidade em função do aumento temporário ou extraordinário de actividade ou encomendas, desde que os estabelecimentos tenham autorização por parte do membro de Governo responsável pela área laboral e ouvidas as entidades públicas competentes.

O n.º 3 do mesmo artigo continua a prever a autorização da laboração contínua, mas acrescentaram-se os motivos *supra* elencados. Esta autorização é concedida por parte dos membros de Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade, já não sendo necessária uma autorização conjunta.

Estas alterações têm uma validade máxima de 5 anos, cfr. estabelecido no n.º 4.

B) Alteração ao Código dos Regimes Contributivos

Comunicação da admissão de trabalhadores (artigo 29.º) – o procedimento não sofreu alterações. Porém, se a comunicação não for efectuada, *presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento*. A violação é qualificada como contra-ordenação leve, desde que seja suprida em 24h após o termo do prazo, ou contra-ordenação muito grave nos restantes casos.

Sanção acessória necessária (artigo 243.º) – foi aditado o n.º 2, que prevê a aplicação de sanções para os casos de reincidência na prática de contra-ordenações muito graves, no que concerne à comunicação de admissão de trabalhadores ou declaração de remunerações, tendo como





T M A & A N E W S

sanções acessórias: (i) *privação do direito ao 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*; (ii) *privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos*.

C) Alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, relativo ao Contrato de Serviço Doméstico

Duração do trabalho (artigo 13.º) – o período normal de trabalho não pode ser superior a 40 horas, o que significa que houve uma redução de 4 horas relativamente ao que estava previamente estabelecido.

Intervalos para refeições e descanso (artigo 14.º)

– o trabalhador doméstico tem direito a gozar intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar. Se se tratar de um trabalhador menor e alojado, este tem direito a um repouso nocturno de, pelo menos, 11 horas consecutivas, que não deve ser interrompido, a menos que estejam em causa motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doente ou crianças até aos três anos.

Os intervalos para refeições ou descanso são estabelecidos por acordo; na falta deste, aplicam-se os limites estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Retribuição durante as férias (artigo 17.º) – o trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só alimentação tem direito a receber, a propósito desta condição, valores fixados tendo por referência o valor da remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico.

Feriados (artigo 24.º) – os trabalhadores do serviço doméstico têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados previstos no Código do Trabalho. Com o acordo do trabalhador, é possível prestar actividade nos feriados, com um período de duração igual ao período normal de trabalho diário, tendo direito a um descanso compensatório remunerado, que deve ser gozado na mesma semana do feriado ou na semana seguinte. Quando não seja viável o descanso compensatório, por razões de atendível interesse do agregado familiar, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.

Por fim, quanto a esta matéria, ficou estabelecido que os trabalhadores de serviços domésticos não podem sofrer redução na retribuição por gozarem feriados.





T M A & A N E W S

Cessação do contrato por caducidade (artigo 28.º)

– a cessação do contrato por caducidade passa agora a poder ocorrer apenas por dois motivos, a saber: verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato, ou ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Em ambas as hipóteses, a cessação do contrato deve ser comunicada pelo empregador ao trabalhador com a antecedência mínima de:

7 dias, se o contrato tiver durado até 6 meses;

15 dias, se o contrato tiver durado de 6 meses a 2 anos;

30 dias se tiver mais de 2 anos. A comunicação tem de conter os motivos que fundamentam a cessação.

Os demais motivos de caducidade que constavam deste artigo foram revogadas.

Rescisão com justa causa pelo trabalhador (artigo 32.º)

– foram alterados os fundamentos de justa causa de rescisão contratual pelo trabalhador, mediante a modificação da alínea i), que agora assim determina: *violação culposa das garantias legais ou constantes do contrato de trabalho, designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros*

do agregado familiar ou por outros trabalhadores.

Com excepção dos motivos explanados nas alíneas a) e f), a cessação do contrato confere ao trabalhador o direito de indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção.

Regime subsidiário (artigo 37.º-A aditado)

– às relações emergentes do contrato de serviço doméstico passam a aplicar-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto naquele regime.

D) Regime Geral das Infrações Tributárias

Não admissão de trabalhador na SS (artigo 106.º-A aditado)

– a falta de comunicação de admissão de trabalhador, incluindo trabalhador doméstico, no prazo de 6 meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, é sancionada com a aplicação de pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.

E) Alteração ao Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro - regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário





T M A & A N E W S

Licença para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário (artigo 5.º)

–o cumprimento da obrigação de declaração do beneficiário efectivo, passa a integrar os requisitos cumulativos para a atribuição da licença para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores.

O cumprimento do requisito da idoneidade da empresa é alargado ao respectivo sócio, gerente, director ou administrador, consoante aplicável. Para além da a) capacidade para a prática de actos de comércio; b) não suspensão ou proibição do exercício da actividade aplicada nos termos do artigo 66.º ou 67.º do Código Penal; c) não suspensão ou interdição do exercício da actividade como medida de segurança ou sanção acessória de contraordenação; passa a ser igualmente critério da verificação do requisito de idoneidade que a empresa ou respectivo sócio, gerente, director ou administrador, não tenha sido condenado, não faça ou não tenha feito parte de pessoa colectiva, nessa qualidade, ou no, caso de pessoa singular, o empresário em nome individual, que tenha sido condenado por sentença transitada em julgado pela prática i) dos crimes de associação de auxílio à emigração ilegal, angariação de mão de obra ilegal, utilização da actividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal, escravidão e tráfico de pessoas, ii) de contraordenações laborais muito graves nos últimos dois anos.

Por sua vez, o requisito de estrutura organizativa adequada passa a estar cumprido quando a empresa: a) tenha *trabalhadores contratados pela empresa em número suficiente e com competências adequadas para o desenvolvimento da sua actividade, que prestem as suas funções diariamente na empresa, com os seguintes requisitos mínimos (i) para exercício de actividade, uma percentagem mínima de trabalhadores com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, determinado em função do número de trabalhadores temporários nos últimos 12 meses, que se deve manter durante o exercício da actividade da empresa, que inclui os seguintes trabalhadores (ii) Um director técnico, a tempo completo, com habilitação de nível superior e experiência profissional adequada na área dos recursos humanos [aplicável a novas contratações da ETT – artigo 24.º da Lei n.º 13/2023]; (iii) Atendimento diário presencial ao público com, pelo menos, um trabalhador, a tempo completo; (iv) Um trabalhador qualificado para assegurar a área financeira e administrativa, incluindo contabilidade organizada segundo a legislação aplicável, salvo se a empresa recorrer a prestação de serviço; b) Existência de instalações específicas, adequadas ao exercício da actividade e devidamente equipadas para o exercício da actividade, com as seguintes características mínimas: i) espaços de*





TMA & ANEWS

trabalho e de atendimento presencial ao público, aferidos por visita prévia às instalações; ii) identificação da empresa de trabalho temporário, horário de funcionamento e de atendimento presencial ao público, visíveis do exterior,

Procedimento de concessão da licença para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário (artigo 6.º)

– para que haja concessão da licença, é necessário que o interessado apresente ao serviço público de emprego, via electrónica, o requerimento para o exercício da actividade de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com a indicação das actividades. Para o efeito, passa a ter de apresentar, além do que já devia apresentar, os seguintes documentos: a) se for pessoa singular, *declaração em que o requerente indique o nome, NIF, n.º de identificação civil, domicílio e localização dos estabelecimentos em que exerça a actividade*, ou, se for pessoa colectiva, *denominação, sede, NIPC, nome dos titulares dos órgãos sociais e localização dos estabelecimentos em que exerça a actividade*.

b) *certificado actualizado de registo criminal e outros documentos emitidos pelas autoridades competentes comprovativos da idoneidade do requerente e, no caso de pessoa colectiva, dos sócios, gerentes, directores ou administradores;*

c) *certidão actualizada do registo comercial da sociedade.*

Deveres da empresa de trabalho temporário (artigo 9.º)

– o interessado passa a ter de apresentar ao serviço público de emprego, por via electrónica, o requerimento de licença para o exercício de cedência temporária de trabalhadores para ocupação por utilizadores com indicação da actividade a exercer o comprovativo da declaração do beneficiário efectivo ou respectivo código de acesso, bem como os contactos telefónicos e endereço electrónico. Para além da informação que actualmente tem de disponibilizar, a empresa de trabalho temporário passa a ter de *identificar, no sistema de informação da segurança social, as entidades utilizadoras, bem como os trabalhadores temporários, colocados, no momento da cedência do trabalhador à empresa utilizadora de trabalho temporário, bem como assegurar o cumprimento das obrigações legais respeitantes à protecção de dados pessoais.*

Controlo do cumprimento dos requisitos da licença (artigo 11.º)

– o serviço público de emprego pode, a todo o tempo, proceder ao controlo do cumprimento dos requisitos da licença.

Responsabilidade subsidiária (artigo 26.º) – As agências privadas de colocação são subsidiariamente responsáveis por





T M A & A N E W S

créditos laborais devidos e não pagos de trabalhadores por estas seleccionados, nos seis meses subsequentes à colocação, quando nos anúncios de oferta de emprego as agências não respeitarem o princípio da veracidade, deformando os elementos que caracterizam a relação laboral.

Intermediação laboral ilegal (artigo

28.º-B (aditado) – o recrutamento e colocação de trabalhadores por intermédio de agência que que não tenha, entre outros, procedido à comunicação prévia do exercício da respetiva atividade junto do serviço público competente nem tenha apresentado os documentos instrutórios exigíveis para essa comunicação, passa a constituir uma contraordenação muito grave, punível com coima de €2.800,00 a €6.000,00 ou €12.000,00, consoante se trate de pessoa singular ou colectiva. A contraordenação é imputável ao empregador e à agência privada de colocação.

Proibição do exercício de actividade (artigo 29.º-A aditado)

– passa a poder ser condenado na proibição de exercício de atividade, no âmbito de empresa de trabalho temporário ou agência privada de colocação, incluindo de sócio, administrador ou trabalhador, por um período de entre 2 a 10 anos e atenta a concreta gravidade do facto e a sua conexão com a função exercida pelo respectivo agente, quem for punido, entre outros, pelos crimes de escravidão, tráfico de

peçoas, utilização indevida de trabalho de menor, violação da autonomia ou independência sindical ou por acto discriminatório, retenção de quota sindical, auxílio à imigração ilegal, angariação de mão de obra ilegal.

F) Alteração ao Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho – Apoios sociais

Rendimentos de trabalho dependente (artigo 6.º)

– à semelhança do que já estava estabelecido, consideram-se rendimentos de trabalho dependente os rendimentos anuais ilíquidos. Contudo, consagram-se agora duas novas excepções: (i) rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens que prestam trabalho em férias escolares; (ii) rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14x a retribuição mínima mensal garantida, para efeito de atribuição da prestação social, abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

G) Alteração ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho - Estágios profissionais extracurriculares

Subsídio de estágio (artigo 8.º) – a entidade promotora passa a pagar ao estagiário um subsídio mensal, que não pode





T M A & A N E W S

ser inferior a 20% da retribuição mínima mensal garantida.

Subsídio de refeição e seguro (artigo 9.º) – a entidade promotora do estágio passa a ter de contratar um seguro de acidentes de trabalho, ao invés de seguro de acidentes pessoais.

Segurança social (artigo 10.º) – passam a aplicar-se ao contrato de estágio as disposições relativas às contribuições para a segurança social que estão em vigor.

H) Alteração ao Decreto-lei n.º 139/2019, de 16 de setembro – Acolhimento Familiar

Direitos da família de acolhimento (artigo 27.º) – estas famílias beneficiam da protecção de parentalidade, através da atribuição dos seguintes subsídios: (i) subsídio parental; (ii) subsídios parentais alargados; (iii) subsídio por adopção; (iv) subsídio por assistência a filho; (v) subsídio por assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; (vi) subsídio para assistência a neto. E, ainda, para os subscritores do regime de protecção social convergente, beneficiam (i) subsídio por adopção; (ii) subsídio parental, inicial ou alargado; (iii) subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente; (iv) subsídio por assistência a neto; (v) subsídio para

assistência a filho com deficiência, doença, crónica ou doença oncológica.

Estas alterações entraram em vigor no dia 1 de maio de 2023 (artigo 37.º da Lei n.º 13/2023).

A presente informação não dispensa a consulta do diploma.



Teresa P. Conceição



Marta Frazão Duarte

