



## UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES

### NOTA INFORMATIVA



GABINETE JURÍDICO

03 | ABRIL | 2023

### AGENDA DO TRABALHO DIGNO

#### UMA AGENDA COM A MARCA UGT

A Agenda do Trabalho Digno, aprovada na Assembleia da República e publicada hoje, entra em vigor a 1 de Maio de 2023 e traz alterações ao Código do Trabalho e outra legislação laboral.

Alterações com avanços em matérias importantes, indo ao encontro de posições UGT expressas quer na Concertação Social quer na discussão no Parlamento.

No combate à precariedade, que afeta sobretudo os jovens;

No fim da caducidade de convenções denunciadas sob falsos pretextos ou pretextos insuficientes;

Na parentalidade e conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional;

No trabalho não declarado

foram acolhidas – total ou parcialmente - propostas apresentadas pela UGT.

Cofinanciado por:



A resposta às novas realidades do mundo trabalho está em linha com o que defende a UGT:

- maior responsabilização das plataformas digitais pelos seus trabalhadores;
- entrada de novos trabalhadores (independentes e economicamente dependentes) para a proteção da legislação laboral e da negociação coletiva.

A revisão do desatualizado regime do serviço doméstico era uma reivindicação de décadas da UGT.

O reforço dos poderes da ACT ou o pagamento dos custos do teletrabalho foram respostas que assumimos como (mais) centrais com a pandemia.

O reforço do valor das compensações por despedimento e o aumento do valor do trabalho suplementar são resultado direto do Acordo para a Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade que a UGT assinou e um passo na reversão parcial de medidas da Troika.

Teremos de estar atentos aos efeitos de muitas alterações, como no quadro de direitos previsto para os chamados “novos” trabalhadores, e às questões que ficam ainda em aberto, das quais a mais notória é a compensação pelos custos do teletrabalho.

A Agenda do Trabalho Digno não é a agenda da UGT. Queríamos e queremos ir mais longe.

Mas a Agenda do Trabalho Digno tem a marca da UGT e é um passo em frente na proteção dos trabalhadores por causa da intervenção da UGT.

A concretização do Trabalho Digno em Portugal não se esgota nesta Agenda.

A UGT continuará na linha da frente – com as suas propostas e reivindicações – da defesa dos direitos dos trabalhadores, da melhoria das condições de trabalho, da concretização de um mercado de trabalho mais digno e justo.

## O QUE MUDA NA LEI LABORAL

### Principais alterações

#### COMBATE À PRECARIIDADE

##### No trabalho temporário

- Redução de 6 para 4 do número máximo de renovações do contrato de trabalho temporário
- Duração máxima de 4 anos dos contratos de contratos de trabalho temporário sucessivos celebrados com empresas do mesmo grupo
- Direito à integração dos trabalhadores nos quadros das empresas utilizadoras que recorram a empresas de trabalho temporário sem licença
- Aumento da compensação por cessação do contrato de 18 para 24 dias de retribuição base mais diuturnidade por cada ano de antiguidade

##### No falso trabalho independente

- Proibição de contratação de prestador de serviços após a cessação de um contrato de trabalho temporário, por um período equivalente a um terço desse contrato
- Proibição do recurso a “outsourcing” no ano seguinte a despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho

##### Na contratação a termo

- Aumento da compensação por cessação do contrato de 12 ou 18 para 24 dias de retribuição base mais diuturnidade por cada ano de antiguidade

##### No período experimental

- Obrigação do empregador informar os novos trabalhadores sobre a duração e as condições do período experimental num prazo até 7 dias ou presume-se que não existe período experimental
- Redução ou exclusão do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, nos caos em que tenham tido um contrato de trabalho a termo anterior celebrado com um empregador diferente e que tenha durado pelo menos 90 dias
- Redução do período experimental em função de estágio profissional anterior para a mesma atividade e empregador diferente, que tenha tido lugar nos últimos 12 meses e tenha durado pelo menos 90 dias

- Exigência de aviso prévio de 30 dias para denúncia pelo empregador quando o período experimental exceda 120 dias

### **PLATAFORMAS DIGITAIS E ALGORITMOS**

- Presunção de existência de contrato de trabalho para trabalhadores de plataformas digitais, desde que se verifique pelo menos dois de seis indícios. Esses indícios incluem a fixação da remuneração, a supervisão em tempo real, o exercício do poder disciplinar através da desativação da conta, a pertença dos equipamentos à plataforma ou o uso de equipamentos pertencentes à empresa multinacional
- Obrigação de informação das empresas aos trabalhadores e à ACT sobre o uso e critérios de algoritmos e tecnologias de inteligência artificial, bem como aos delegados sindicais sobre a sua utilização na seleção e dispensa de trabalhadores, a elaboração de perfis ou o controlo da atividade profissional
- Imposição do regime legal do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas como mínimo para a negociação coletiva

### **PARENTALIDADE E CONCILIAÇÃO**

- Majoração dos valores das licenças em casos de maior partilha entre cônjuges (depende de legislação específica)
- Consagração de 28 dias consecutivos da licença de parentalidade exclusiva do pai, em vez dos 20 dias úteis atuais
- Introdução da necessidade de autorização expressa do trabalhador com filhos entre os 3 e 6 anos para aplicação de banco de horas e regimes de adaptabilidade, quando o outro cônjuge se encontre impossibilitado de prestar assistência
- Alargamento do direito ao teletrabalho, sem necessidade de acordo, aos pais com crianças com deficiência, doença crónica ou doença oncológica
- Consagração de um regime de dispensas e licenças a quem quer adotar ou ser família de acolhimento
- Aumento de 5 para 20 dias consecutivos de falta justificada em caso de falecimento do cônjuge não separado ou pessoa que viva em união de facto
- Introdução do direito até 3 dias de faltas justificadas por luto gestacional, quando não haja lugar a licença por interrupção da gravidez

### **TRABALHO SUPLEMENTAR**

- Duplicação dos valores de pagamento do pagamento do trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais

50% na primeira hora, 75% na seguinte e 100% em dia de descanso ou feriado

### **TELETRABALHO**

- Obrigação do contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho fixarem o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. Na ausência de acordo sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo por comparação com o período homologado anterior ao do teletrabalho.

- Isenção de IRS de parte da compensação que visa cobrir os custos adicionais do teletrabalho, a fixar em portaria

- Alargamento do direito ao teletrabalho para trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade

### **SAÚDE**

- Possibilidade de solicitar baixas médicas até três dias através do SNS24, sem atestado do hospital ou centro de saúde. Podem ser pedidas duas vezes por ano mediante a apresentação de uma declaração sob compromisso de honra

### **DESPEDIMENTOS**

- Aumento de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade da compensação para contratos permanentes, em caso de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho

- Introdução do poder da ACT solicitar ao Ministério Público a suspensão de um despedimento com indícios de irregularidade/ilicitude

- Eliminação da Remissão abdicativa, ou seja, proibição de renúncia de créditos devidos pelo empregador por parte dos trabalhadores quando são despedidos ou quando o contrato termina (apenas permitidos por acordos judiciais)

### **SERVIÇO DOMÉSTICO**

- Clarificação de que o período normal de trabalho é de 40 horas, em vez das 44 horas que ainda constavam da lei

- Aumento do repouso noturno de 8 para 11 horas consecutivas
- Introdução do pagamento de uma compensação legal quando a cessação ocorrer por iniciativa da entidade empregadora e na caducidade de contrato a termo
- Equiparação do subsídio de Natal ao dos demais trabalhadores

### **CUIDADORES INFORMAIS**

- Introdução de licença de cinco dias e do direito a 15 dias de faltas justificadas
- Direito a teletrabalho, horário flexível ou tempo parcial durante um período máximo de 4 anos e da possibilidade de recusa de prestação de trabalho suplementar
- Reforço das garantias de proteção contra despedimento e discriminação e contra discriminações salariais relacionadas com a concessão de prémios de assiduidade e produtividade

### **ESTUDANTES E ESTAGIÁRIOS**

- Cessação da obrigação de sujeição a escrito dos contratos de trabalho celebrados com estudantes durante as férias escolares ou interrupções letivas, ficando apenas sujeito a comunicação pelo empregador à segurança social
- Garantia da não perda do direito do abono de família e ação social para os trabalhadores-estudantes e jovens a trabalhar nas férias que recebam até 14 salários mínimos
- Introdução do direito dos estagiários integrados em estágios extracurriculares a não receberem menor que o salário mínimo e da obrigação do empregador contratar um seguro de acidentes de trabalho

### **TRABALHO NÃO DECLARADO**

- Criminalização da não comunicação pelo empregador da admissão de trabalhadores dentro do prazo de 6 meses - pena de prisão de até 3 anos ou multa de até 360 dias

### **ACT E REFORÇO DA EFETIVIDADE DA LEI LABORAL**

- Reforço dos poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), permitindo que desencadeie uma ação especial de reconhecimento de contrato quando deteta situações de falso trabalho independente em plataformas ou o uso de contratos a termo ou temporários sem justificação
- Introdução do poder da ACT solicitar ao Ministério Público a suspensão de um despedimento com indícios de irregularidade/ilicitude

### **AÇÃO SINDICAL NA EMPRESA**

- Esclarecimento de que a atividade sindical nas empresas pode ser desenvolvida nas empresas que não têm trabalhadores sindicalizados, mediante condições específicas aplicáveis e desde que não afetem o normal funcionamento da atividade produtiva. O impedimento injustificado pelo empregador punido com contraordenação muito grave

### **CONTRATAÇÃO COLETIVA**

- Alargamento da aplicação das convenções coletivas a trabalhadores independentes que prestam mais de 50% da sua atividade para o mesmo empregador (economicamente dependentes) e aos trabalhadores em regime de outsourcing, sempre que prestem mais de 60 dias de atividade para o mesmo beneficiário/empregador

- Introdução da possibilidade de uma das partes requerer a apreciação dos fundamentos da denúncia de uma convenção coletiva por um tribunal arbitral, impedindo que a mesma produza efeitos quando os fundamentos não se verificarem

- Consagração da possibilidade de requerimento de uma arbitragem necessária, por qualquer das partes, em caso de não acordo, durante o período de sobrevivência, de forma a evitar que existam vazios na contratação coletiva

- Instituição da obrigação do Estado estabelecer incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva dinâmica, ou seja, aquela que tenha sido recentemente outorgada ou renovada, no período até três anos