



Agência **Moreira**

Soluções Empresariais
desde 1988

o rigor,
experiência,
seriedade e
qualidade,
na sua contabilidade

Agenda para o Trabalho Digno

Principais alterações
ao regime em vigor

Índice

1. Contratos de trabalho a termo
2. Estágios profissionais
3. Trabalho temporário e cedência de trabalhadores
4. Trabalhador-estudante
5. Trabalhadores independentes economicamente dependentes
6. Trabalho através de plataformas digitais
7. Informação adicional ao contrato de trabalho
8. Teletrabalho
9. Proteção do cuidador informal (trabalhador cuidador)
10. Proteção em caso de adoção e acolhimento familiar
11. Proteção na parentalidade
12. Tempos de trabalho e faltas
13. Cessaç o do contrato
14. Negocia o coletiva
15. Obriga es administrativas

Foi aprovado no dia 10 de fevereiro de 2023 um pacote legislativo de âmbito laboral designado como Agenda para o Trabalho Digno. A legislação agora aprovada carece de promulgação pelo Presidente da República e posterior publicação em Diário da República, não sendo ainda conhecida a data de entrada em vigor destas alterações legislativas.

Para facilitar a sua leitura e análise, foi elaborada uma tabela comparativa com as principais alterações face ao regime em vigor.

1. Contratos de trabalho a termo

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
1.1. Compensação pela caducidade do trabalho	No caso de contrato a termo certo, a compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. No caso de contrato de trabalho a termo incerto, a compensação corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes.	Em ambos os casos, o montante da compensação passará a corresponder a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
1.2. Sucessão de contratos de trabalho a termo	A cessação de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto.	O conceito de contratos sucessivos deixará de ser o mesmo posto de trabalho, sendo alargado para a mesma atividade profissional, no caso de novo contrato a termo ou de contrato de trabalho temporário, e a mesma atividade, no caso de contrato de prestação de serviço. Este alargamento do conceito de contratos sucessivos pode levantar questões de interpretação quando o novo contrato para a mesma atividade não tem conexão com o contrato anterior.

2. Estágios profissionais

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
2.1. Subsídio de estágio	O subsídio mensal de estágio não pode ser inferior ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais (IAS), correspondente atualmente a EUR 480,430.	O subsídio mensal de estágio não poderá ser inferior a 80% da retribuição mínima mensal garantida, correspondente atualmente a EUR 608.00.
2.2. Seguro	A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes pessoais.	A entidade promotora do estágio passará a estar obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho.
2.3. Regime de Segurança Social	O estágio profissional não está abrangido pelo regime obrigatório de Segurança Social, com exceção de regimes especial.	O estágio profissional passará a ser equiparado a trabalho por conta de outrem para efeitos de contribuições para a Segurança Social.

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
2.4. Período experimental de contrato de trabalho posterior a estágio profissional	O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional para a mesma atividade tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que seja celebrado pelo mesmo empregador.	O período experimental passará a ser ainda reduzido no caso de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses. Esta última disposição levanta dúvidas de interpretação nos casos em que o empregador não tem conhecimento do estágio anterior, do contexto em que foi realizado, ou mesmo da respetiva avaliação.

3. Trabalho temporário e cedência de trabalhadores

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
3.1. Nulidade do contrato celebrado por uma empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respetiva atividade	Considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.	Passará a considerar-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo. Esta alteração colocará, assim, do lado da empresa utilizadora, a responsabilidade de garantir que as empresas de trabalho temporário que contratam cumprem com as respetivas exigências e obrigações legais.
3.2. Contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos	Caso seja completada a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações. A violação desta regra configura a prática de uma contraordenação grave.	O conceito de contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos deixará de corresponder ao mesmo posto de trabalho, sendo alargado para abranger a mesma atividade profissional e abrangerá, ou, no caso de caso contratos de prestação de serviços, o mesmo objeto ou atividade. Além disso, a proibição será estendida aos contratos que sejam celebrados com sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o empregador, ou que com ele mantenha estruturas organizativas comuns. Em caso de violação desta norma, o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo com o utilizador, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos. Estas alterações levantam dúvidas interpretativas relativamente a situações em que o utilizador desconhece o contrato anterior, bem como sobre a legitimidade de partilha de informação entre empresas distintas.
3.3. Duração máxima dos contratos de trabalho temporários sucessivos em diferentes utilizadores	A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.	Sem prejuízo do limite já existente, a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não poderá ser superior a quatro anos. Passará a prever-se como consequência para o contrato de trabalho temporário que exceda esse limite a sua conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
3.4. Número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporários	O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ser renovado até seis vezes.	O contrato de trabalho temporário a termo certo apenas poderá ser renovado até quatro vezes.
3.5. Empresas e trabalhadores dos setores da construção e agricultura	Nada está especificamente previsto relativamente à cedência e alocação de trabalhadores do setor da construção e agricultura a entidades terceiras.	Será criado um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras. Este sistema de registo será regulamentado e definido em legislação específica, ainda por criar. O empregador e a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços que tenha 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passarão ainda a estar obrigadas a efetuar um registo semanal – o qual poderá ser solicitado, a qualquer momento, pela ACT ou por outra autoridade competente – dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços.

4. Trabalhador-estudante

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
4.1. Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva	Não existe um regime especial para esta situação, sendo aplicáveis as regras gerais da contratação a termo.	Os contratos de trabalho para este efeito não estarão sujeitos à forma escrita e não dependem de comprovação pelo trabalhador da sua condição de estudante. Sendo um contrato a termo, estará sujeito às respetivas condições de admissibilidade. Mantém-se a obrigação de comunicação prévia à Segurança Social, o que inclui a indicação genérica do motivo justificativo para o contrato a termo. Este regime não afastará a aplicação das disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.
4.2. Rendimento de trabalho de trabalhadores-estudantes	Os rendimentos por jovens que prestem trabalho em férias escolares, nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, não serão considerados rendimento de trabalho do agregado familiar.	Além da situação já prevista, não serão considerados rendimentos de trabalho dependente do agregado familiar os rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

5. Trabalhadores independentes economicamente dependentes

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
5.1. Definição de trabalhadores independentes economicamente dependentes	Aos trabalhadores independentes economicamente dependentes aplicam-se as normas legais relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho. No entanto, não está definido o conceito de dependência económica.	Para a definição do trabalhador independente economicamente dependente será utilizado o critério previsto no Código dos Regimes Contributivos da Segurança Social que tem em conta unicamente a percentagem de rendimento obtido pela entidade beneficiária, sendo que se considera como um único beneficiário sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns. A aplicação deste regime dependerá, no entanto, de declaração do prestador de trabalho dirigida ao beneficiário da atividade, acompanhada de um comprovativo que ateste que o prestador de trabalho obtém do beneficiário mais de 50% do valor total da sua atividade.
5.2. Instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis	Não está prevista a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.	A este grupo de prestadores de trabalho, passarão a ser também aplicáveis as regras relativas a instrumentos de regulamentação coletivas negociais aplicáveis ao beneficiário da atividade, bem como à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.
5.3. Negociação coletiva	O direito à representação dos interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores e à negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais é um direito reservado aos trabalhadores com contrato de trabalho.	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 instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais. O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica que assegure, (i) o acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical; (ii) que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes respeitem os princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor; e (iii) que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha.
5.4. Substituição por terceiros	A possibilidade de os trabalhadores independentes (incluindo aqueles que são economicamente dependentes) serem substituídos por terceiros depende do acordo das partes.	Passará a ser permitido que o prestador de trabalho possa assegurar, temporariamente, a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho.

6. Trabalho através de plataformas digitais

REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
Não existe um regime específico aplicável aos contratos de trabalho no âmbito de plataformas digitais. Aplica-se o regime geral de presunção de existência de contrato de trabalho.	A nova legislação definirá como plataforma digital “a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”. Este regime abrangerá as empresas de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados (TVDE). Será estabelecida uma presunção de laboralidade com base em seis critérios distintos, bastando que se encontrem verificados alguns desses critérios para ser aplicável a presunção. Nesse caso, serão aplicáveis as normas do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada. Tal como no regime geral, a plataforma digital poderá afastar a presunção, fazendo prova de factos dos quais resulte a inexistência de subordinação jurídica. A plataforma também poderá alegar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atua como “intermediário” da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. Nesse caso, caberá ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. A plataforma digital não poderá estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade mais desfavoráveis, ou de natureza discriminatória, para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para “intermediários”. Por outro lado, a plataforma digital e o “intermediário” serão solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e o “intermediário”. Da mesma forma, a plataforma digital e o “intermediário” serão responsáveis solidários pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos. Note-se que existe uma proposta de diretiva da Comissão Europeia para regular o trabalho através de plataformas digitais que contempla igualmente uma presunção de laboralidade, embora existam diferenças no número de critérios indiciários e respetiva redação.

7. Informação adicional ao contrato de trabalho

REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
O empregador deve informar o trabalhador acerca de inúmeros aspetos relevantes do contrato de trabalho.	O leque de informações a prestar ao trabalhador aumentará significativamente, passando a incluir: i) A informação relativa ao termo estipulado do contrato, caso se trate de contrato a termo certo; - Anteriormente, o termo do contrato já tinha de constar do contrato sob pena de nulidade do termo. Esta alteração é relevante para os casos de contratos a termo não sujeitos a forma escrita, designadamente contratos de muito curta duração e contrato com trabalhador em férias escolares. ii) A informação sobre os requisitos formais que devem ser observados por empregador e trabalhador e trabalhador para a cessação do contrato; iii) A discriminação dos elementos constitutivos da retribuição; iv) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos; v) As entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se existir; vi) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador; vii) A duração e as condições do período experimental, se aplicável (Caso o empregador não cumpra esta comunicação no prazo de 7 dias, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental); viii) O direito individual a formação contínua; ix) No caso de trabalho intermitente, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respetiva compensação retributiva; x) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; os parâmetros, os critérios, as regras e as 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. Relativamente a este último, também está previsto o direito a esta informação por parte dos representantes dos trabalhadores. O Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais já previa a obrigação do responsável pelo tratamento de dados pessoais prestar informação sobre a existência de decisões automatizadas, incluindo a definição de perfis.

8. Teletrabalho

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
8.1. Direito a exercer a atividade em teletrabalho	Tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, (i) o trabalhador com filho com idade até 3 anos, (ii) bem como, em determinadas circunstâncias, o trabalhador com filho com idade até aos 8 anos.	O direito passará a ser estendido a trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.
8.2. Compensação por despesas	São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas. A compensação, nestes termos é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.	O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho deverão fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. Na ausência de acordo entre as partes 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 de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial. O limite de isenção fiscal será definido por portaria do Governo, que até à data ainda não foi publicada. Não obstante esta alteração, mantém-se o princípio geral de que o empregador deve compensar todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho. Desta forma, não é certa que fiquem sanadas as dúvidas sobre a tributação e base de incidência de contribuições para a Segurança Social quando for definido um valor de compensação que não tenha por base comprovação das despesas contraídas pelo trabalhador.

9. Proteção do cuidador informal (trabalhador cuidador)

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
9.1. Licença	Não estava previsto direito a qualquer licença. Apenas estava previsto o direito a requerer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.	Para além de se manter o direito a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, será atribuído o direito a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo. Para o efeito, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença. Deverá ainda o trabalhador cuidador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência. A licença do cuidador suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento, não podendo ser suspensa por conveniência do empregador.

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
9.2. Faltas para prestar assistência	Para além dos direitos em matéria de parentalidade, está previsto o direito a falta até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.	Será alargado o direito a trabalhador cuidador, independentemente da relação familiar da pessoa a quem é prestada assistência.
9.3. Dispensa de prestação de trabalho suplementar	Não estava prevista qualquer disposição especial.	Será prevista a dispensa de prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.
9.4. Trabalho a tempo parcial ou horário flexível	Não estava prevista qualquer disposição especial.	Será previsto o direito a trabalhar em tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos, ou a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, à semelhança do que está previsto para trabalhadores com filhos menores de 12 anos. Nestes casos, deve seguir-se um procedimento idêntico ao já anteriormente estabelecido para o requerimento de trabalho flexível por parte de trabalhador com filho menos de 12 anos. Caso o empregador pretenda recusar o pedido do trabalhador, deve enviar o processo para apreciação pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). Em caso de parecer desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa. Por outro lado, o despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa. Por fim, o trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não poderá acumular os direitos previstos para proteção na parentalidade, com os direitos previstos para o trabalhador cuidador.
9.5. Proteção em caso de cessação do contrato	Não estava prevista qualquer disposição especial.	Estende-se ao trabalhador cuidador a obrigação de informação à CITE de denúncia de contrato a termo ou de denúncia do contrato no período experimental. O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE, à semelhança do que já sucede em relação a trabalhadora grávida puerpera ou lactante, ou de trabalhador em gozo de licença parental.

10. Proteção em caso de adoção e acolhimento familiar

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
10.1. Dispensas no âmbito de processo de adoção	Apenas para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.	Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento passarão a ter direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos.
10.2. Licença parental inicial e exclusiva do pai	Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental inicial.	O candidato a adotante terá ainda direito à licença parental exclusiva do pai, para além da licença parental inicial. O candidato a adotante poderá ainda gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento. Em caso de adoções múltiplas, a licença parental exclusiva do pai é ainda acrescida de 2 dias por cada adoção além da primeira.

11. Proteção na parentalidade

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
11.1. Licença parental exclusiva do pai	É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.	A licença parental passa a ser 28 dias, seguidos, com o mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Trata-se apenas de uma alteração de dias úteis para dias corridos.
11.2. Licença parental inicial	A mãe e o pai trabalhadores têm direito, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.	Após o gozo de 120 dias consecutivos, os progenitores podem cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, podendo esse período ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial. O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
11.3. Trabalho a tempo parcial no âmbito de licença parental complementar	Os progenitores têm direito a períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.	Além da possibilidade já existente, a licença poderá corresponder a tempo parcial durante 3 meses, desde que seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

12. Tempos de trabalho e faltas

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
12.1. Adaptabilidade grupal e banco de horas	Os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas não podem ser aplicados a: i) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou ii) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Os regimes de adaptabilidade grupal e de banco de horas, para além das situações atualmente previstas, não poderão ser aplicados a: i) Trabalhador com filho que, independentemente da idade, tenha uma deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ii) Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.
12.2. Falta por luto gestacional	Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.	Nos casos de interrupção da gravidez, quando não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora poderá faltar por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos. 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. Para este efeito, a trabalhadora e o trabalhador devem informar os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico. Esta falta não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
12.3. Luto por falecimento de cônjuge	O trabalhador pode faltar justificadamente até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta.	Aumentará para 20 dias consecutivos o número de dias de falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas.
12.4. Prova de falta por doença	A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.	A prova da situação de doença poderá ser feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.
12.5. Substituição de perda de retribuição por férias ou acréscimo de trabalho	A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, bem como por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.	O empregador deixará de poder opor-se a esse pedido de substituição por parte do trabalhador.
12.6. Trabalho suplementar	O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos, independentemente do número de horas anuais prestadas em trabalho suplementar: i) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; ii) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.	Será estabelecida uma diferença de remuneração do trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e o prestado após esse número. O trabalho suplementar que ultrapassar as 100 horas anuais será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: i) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; ii) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

13. Cessação do contrato

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
13.1. Procedimento em caso de despedimento coletivo	O empregador é obrigado a enviar cópia da comunicação de despedimento à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores abrangidos, ou, caso estas não existam, à comissão representativa que pode ser designada pelos trabalhadores.	O empregador passará a estar obrigado a enviar à DGERT uma cópia da comunicação remetida a cada um dos trabalhadores abrangidos.
13.2. Compensação pelo despedimento coletivo	Existem atualmente 3 períodos a considerar para efetuar o cálculo da compensação por despedimento coletivo, uma vez que o valor da compensação tem vindo a sofrer alterações ao longo do tempo: i) Até 31/10/2012: 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; ii) Entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade; iii) A partir de 01/10/2013 e até ao dia de hoje: a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e, b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.	O valor da compensação pelo despedimento coletivo passará a ser de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Esta alteração apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos desta alteração legislativa. Desta forma, foi aumentada a complexidade de cálculo da compensação pelo despedimento, passando a compreender 4 períodos distintos caso o trabalhador tenha sido admitido antes de 01.11.2011. Esta regra de cálculo da compensação é aplicável outras causas de cessação do contrato de trabalho, designadamente, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, cessação da comissão de serviço externa, caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador e por insolvência e recuperação da empresa, resolução do contrato de trabalho em virtude da transmissão da unidade económica e resolução do contrato de trabalho em razão da transferência do local de trabalho.

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
13.3. Proibição de outsourcing após o despedimento	Não existe qualquer proibição expressa. No entanto, o fundamento para o despedimento tem de ter racionalidade económica e organizativa.	O empregador que tenha promovido a cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho estará proibido de recorrer a <i>outsourcing</i> para a satisfação das mesmas necessidades nos 12 meses posteriores.
13.4. Providência cautelar de suspensão de despedimento	A lei não confere estes poderes à ACT, nem é atribuída ao Ministério Público a possibilidade de instaurar um procedimento 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 disporá de 20 dias para instaurar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento. Esta alteração poderá suscitar problemas caso o trabalhador não tenha interesse na impugnação do despedimento.
13.5. Remissão Abdicativa	O entendimento comum da jurisprudência e doutrina maioritária é o de que, salvo situações excecionais, a remissão abdicativa é válida no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.	Os créditos laborais deixarão de ser passíveis de remissão abdicativa, salvo por transação judicial. Com esta alteração, é reduzido o estímulo para os empregadores realizarem acordos extrajudiciais.
13.6. Cessação do contrato por trabalhador vítima de violência doméstica	A lei não prevê um regime específico.	O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho por sua iniciativa.

14. Negociação coletiva

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
14.1. Arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia da convenção coletiva de trabalho	Não está prevista a possibilidade de recurso a arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia da convenção coletiva de trabalho.	Passará a existir a possibilidade de a parte destinatária da denúncia de convenção coletiva de trabalho poder requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social a arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia. Esse requerimento suspenderá os efeitos da denúncia e impedirá que a convenção entre em regime de sobrevivência. Para esse efeito, a parte destinatária da denúncia deverá informar a DGERT do requerimento apresentado e o tribunal arbitral informará esse serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes. Em caso de decisão favorável por parte do tribunal, a denúncia não produz efeitos.
14.2. Caducidade de convenção coletiva de trabalho	A convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses. O prazo suspende-se em caso de interrupção da negociação, não podendo exceder o prazo de 18 meses.	A caducidade das convenções coletivas produzirá efeitos somente no dia seguinte à publicação do aviso da respetiva suspensão e cessação de vigência no Boletim do Trabalho e Emprego ou decorridos 90 dias da comunicação da parte à DGERT, devendo, neste último caso, a entidade empregadora publicitar esse facto em local apropriado da empresa e informar DGERT da data dessa publicitação.
14.3. Arbitragem necessária	A arbitragem necessária está prevista para as situações em que, após a caducidade de uma ou mais convenções coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade.	Para além da hipótese já existente, qualquer uma das partes poderá também requerer imediatamente a arbitragem necessária (i) caso a negociação não seja remetida para mediação pelo tribunal arbitral ou (ii) nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

15. Obrigações administrativas

TEMA	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
15.1. Comunicações à ACT	A ACT não é automaticamente notificada sempre que uma entidade empregadora comunique à Segurança Social a admissão (ou a cessação do respetivo contrato) de um trabalhador estrangeiro ou apátrida, sendo essa uma obrigação da própria entidade empregadora. Não é obrigatório comunicar a denúncia de contratos de trabalho durante o período experimental quando sejam relativos a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou com desempregados de longa duração	A ACT passará a ser notificada sempre que a entidade empregadora comunique à Segurança Social a admissão, ou a cessação do correspondente contrato, de um trabalhador estrangeiro ou apátrida à Segurança Social. Consequentemente, deixa de ser obrigatória a comunicação da admissão e cessação de contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros. Passará a ser obrigatória a comunicação à ACT, pelo empregador, da denúncia de contratos de trabalho durante o período experimental quando sejam relativos a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou com desempregados de longa duração.
15.2. Comunicação de admissão de trabalhadores à Segurança Social	Na falta de comunicação à Segurança Social no prazo definido, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.	Passará a presumir-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.
15.3. Interconexão de dados	Não existe uma Interconexão de dados entre a ACT, a Segurança Social, a Autoridade Tributária, o Instituto de Registos e do Notariado, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e o Fundo de Compensação do Trabalho	Foi aprovada a interconexão de dados entre a ACT, a Segurança Social, a Autoridade Tributária, o Instituto de Registos e do Notariado, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho e o Fundo de Compensação do Trabalho, a qual terá por finalidade a prossecução das competências cometidas à ACT, designadamente, no âmbito das seguintes matérias: precariedade, igualdade e não discriminação, organização, duração e retribuição de tempos de trabalho, regularidade das relações laborais e segurança e saúde no trabalho.
15.4. Fundos de Compensação do Trabalho	Incidem sobre o empregador diversas regras quanto ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).	Serão alteradas algumas regras relativas ao FCT, sendo as principais a suspensão da adesão, da comunicação de admissão de novo trabalhador e o pagamento das contribuições para o FCT, bem como a suspensão do pagamento de entregas para o FGCT.

16. Due Diligence da ACT

	REGIME ATUAL	ALTERAÇÃO
	Antes a lei nada previa quanto a este aspeto.	As entidades privadas que sejam beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25 000 €, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo.

As alterações legislativas preveem ainda um alargamento significativo das normas cujo incumprimento constitui contraordenação, bem como o agravamento de algumas já previstas, salientando-se a título exemplificativo as seguintes:

○ **Foi prevista como contraordenação muito grave a violação das seguintes normas:**

- i) A disponibilização de serviços de trabalhadores através de plataformas digitais, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado;
- ii) Recurso a outsourcing após despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho;
- iii) Direito à atividade sindical na empresa;

○ **Foi prevista como contraordenação grave a violação das seguintes normas:**

- i) Direito ao luto gestacional;
- ii) Licença, direito a trabalhar em tempo parcial, direito ao trabalho flexível e dispensa de prestar trabalho suplementar parte do trabalhador cuidador;
- iii) Procedimento em caso de transferência definitiva do local de trabalho, sendo contraordenação leve no caso de transferência temporária;
- iv) Aplicação de horário concentrado em simultâneo com regime de adaptabilidade;
- v) Limite máximo da duração média do trabalho;
- vi) Substituição de faltas por dias de férias ou acréscimo de trabalho a prestar no futuro;
- vii) Transmissão de trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento. Anteriormente, já era considerado contraordenação o não cumprimento do procedimento inerente à transmissão de estabelecimento;

viii) Direitos do trabalhador em caso de lay-off. Anteriormente, já era contraordenação não manter as regalias sociais ou prestações da segurança social;

ix) Atos proibidos em caso de encerramento temporário fora das situações de crise empresarial;

x) Aplicação das regras de instrumentos de regulamentação coletiva da empresa beneficiária de serviços prestados por entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa;

xi) Suspensão preventiva prévia à nota de culpa não justificada ou por período superior a 30 dias. Anteriormente já configurava como contraordenação muito grave a violação do dever de ocupação efetiva;

xii) Pagamento da compensação e créditos laborais até ao termo do aviso prévio em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho;

xiii) Direito de informação do delegado sindical;

○ **Foi agravada de contraordenação leve para contraordenação grave a violação das seguintes normas:**

- i) Comunicações obrigatórias aos trabalhadores e representantes de trabalhadores em caso de despedimento coletivo;
- ii) Participação da DGERT nas negociações em caso de despedimento coletivo;
- iii) Envio da comunicação à DGERT na data da decisão de despedimento coletivo;

Prevê-se ainda que a omissão de comunicação de admissão de trabalhadores à Segurança Social no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, passa a ser enquadrado como crime de abuso de confiança fiscal, sendo punido como pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.