

dirhotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal Nº 49 - Abr./Mai./Jun. 2023 • € 10 (Cont.)

TEMA CENTRAL

RECURSOS HUMANOS
E AUTOMAÇÃO

DirInvestigação.

ROBÓTICA E AUTOMAÇÃO
EM HOTELARIA E RESTAURAÇÃO

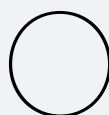
ENTREVISTA

JOANA FERREIRA



Carla Beselga e Soraia Quarenta
BQ Advogadas

TODAS AS ALTERAÇÕES AO **CÓDIGO DE TRABALHO**



Código do Trabalho (CT) sofreu novas e significativas alterações, fruto da Agenda do Trabalho Digno e, também, das normas formas de trabalhar que a pandemia nos trouxe. Desta vez, faremos uma breve sùmula sobre as principais mudanças e o que deve ser levado em conta.

o empregador deverá prestar informações mais detalhadas ao trabalhador em matérias como regimes de proteção social e algoritmos e sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões

Art. 106º - Dever de informação

Não sendo um artigo novo, o dever nele contido passou a ser mais amplo, acarretando deveres mais minuciosos para o empregador, que deverá prestar informações mais detalhadas ao trabalhador em matérias como regimes de proteção social e algoritmos e sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego (para além das informações relativamente ao próprio contrato de trabalho e condições do trabalho a prestar, que já eram obrigatórias).

Arts. 38º-A, 40º, 41º, 43º, 44º, 51º, 64º e 65º - Parentalidade

Um dos temas que causa sempre maior fricção entre empregadores e trabalhadores é a parentalidade, especialmente no caso do progenitor não parturiente (para comodidade de linguagem, faremos referência ao pai).

A licença parental exclusiva do pai passa de 20 dias úteis para 28 dias, que podem ser gozados de forma seguida ou interpolada em períodos de, no mínimo, 7 dias, desde que tal gozo ocorra nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança (com gozo obrigatório de 7 dias logo imediatamente após o parto). O facto de maior relevo nesta alteração é que acaba por ser mais uma medida populista do que uma verdadeira conquista para os direitos de parentalidade, na medida em que pode até traduzir-se na diminuição da duração da licença, porquanto 20 dias úteis acabam por ser, na verdade, 28 dias corridos, ou seja, o mesmo que agora é concedido e, se houver feriados pelo meio, de facto

o pai acabará por gozar menos dias do que se fossem considerados apenas os dias úteis.

Como novidade temos a possibilidade de suspensão da licença, caso a criança seja internada, pelo tempo de duração do internamento, a requerimento do pai e, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, ambos os progenitores podem cumular parte da licença com trabalho a tempo parcial, podendo esta ser utilizada por ambos os progenitores em simultâneo ou de forma sequencial.

A licença parental exclusiva da mãe passa de 6 semanas para 42 dias e a dispensa no âmbito de processos de adoção é alargada aos processos de acolhimento familiar, estendendo-se a licença parental exclusiva do pai ao candidato a adotante, caso a criança seja menor de 15 anos.

É prevista uma nova modalidade de licença parental complementar, que permite o trabalho parcial durante 3 meses, desde que seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores. É criada a licença por luto gestacional e da falta justificada motivada por luto gestacional.

Arts. 101º-A, 101º-B, 101º-C, 101º-D, 101º-F, 101º-G, 114º e 144º - Cuidador Informal

O estatuto do trabalhador cuidador é reconhecido, aplicando-se apenas ao cuidador informal não principal e confere ao trabalhador cuidador o direito a uma licença anual de 5 dias úteis para assistência à pessoa cuidada, a gozar de modo consecutivo.

É consagrado o direito do trabalhador cuidador trabalhar a tempo parcial, pelo período máximo de 4 anos e a trabalhar em regime de horário flexível, sendo que o seu despedimento carece de parecer prévio da CITE, sob pena de presunção de ser um despedimento sem justa causa.

Arts. 106º, 107º, 111º, 112º, e 114º - Período experimental

Uma das alterações que mais polémica causa. O empregador sempre teve o dever de informar o trabalhador quanto à duração e condições do período experimental, porém os documentos dos quais constam estas informações devem ser entregues ao trabalhador até ao 7º dia subsequente ao início da execução do contrato, sendo que se o empregador não cumprir tanto com o dever de informação até ao final do prazo indicado, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental (ao contrário da presunção de existência de período experimental que até aqui vigorou).

O período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, com outro empregador, tenha sido igual ou superior a 90 dias, sendo ainda reduzido no caso de estágio profissional com avaliação positiva, feito nos últimos 12 meses.

Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia pelo empregador tem de ser feita com 30 dias de aviso prévio e é instituída a comunicação obrigatória à ACT da denúncia de contrato de trabalho com trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

As denúncias que sejam consideradas como abuso de direito são, agora, ilícitas, sendo que tal abuso só pode ser declarado pelos tribunais, com os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento.

Arts. 106º, 144º, 344º e 345º - Contratação a termo

Nos contratos de trabalho a termo incerto deverá constar a menção da duração previsível do contrato e a obrigatoriedade de comunicação à CITE da não renovação do contrato de trabalho a termo, como acima indicado, é alargada ao cuidador informal.

De relevo é o aumento da compensação devida por caducidade de contrato de trabalho a termo

que passou para 24 dias de retribuição base e diurnidades por cada ano de antiguidade.

Arts. 89º-A, 140º e 180º - Contrato de trabalho com estudante

O contrato de trabalho celebrado com estudante em período de férias ou interrupção letiva tem regime próprio de onde resulta que não está sujeito a forma escrita, porém a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo ou temporário está sujeita aos requisitos previstos no Código de Trabalho e deve ser comunicada à Segurança Social.

Arts. 173º, 179º e 182º - Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado apenas 4 vezes e quando o trabalhador temporário seja cedido por empresa de trabalho temporário não licenciada, passa a considerar-se um trabalho sob o regime de contrato de trabalho sem termo.

Atingida a duração máxima do contrato de trabalho temporário, é proibida a sua sucessão, antes de decorrer um período de tempo igual à duração do contrato, com renovações e a duração do contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, desde que com o mesmo empregador ou sociedade em relação de domínio ou grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode exceder os 4 anos, sob pena de conversão dos mesmos em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Arts. 166º-A e 168º - Teletrabalho

Os progenitores de crianças com deficiência, doença crónica ou oncológica podem trabalhar remotamente, sem que seja necessário o acordo do empregador e o contrato de trabalho passa a ter de incluir a quantia a ser paga ao trabalhador pelas despesas adicionais decorrentes da prestação de trabalho de forma remota.

Na ausência de acordo entre as partes, as despesas adicionais são as relacionadas com aquisição de bens ou serviços que o trabalhador não tinha antes do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial. A compensação por despesas adicionais é considerada custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

A compensação por despedimento nestes dois tipos de despedimento, passa o trabalhador a ter direito a 14 dias de retribuição base

As denúncias que sejam consideradas como abuso de direito são, agora, ilícitas, sendo que tal abuso só pode ser declarado pelos tribunais

Arts. 206º e 268º - Adaptabilidade, banco de horas e trabalho suplementar

Os trabalhadores com filhos menores de 3 anos ou com deficiência ou doença crónica estão excluídos da prestação de trabalho ao abrigo da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal.

O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais será pago com um acréscimo de 50% pela 1ª hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil e 100% por hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado.

Arts. 251º, 254º e 257º - Faltas

Um tema sempre melindroso é a morte e esta alteração já peca por tardia, no caso de falecimento de cônjuge passam para 20 dias as faltas justificadas. Tendo sido também alargado para até cinco dias as faltas por falecimento de parente ou afim no 1º grau da linha reta.

Para além disso a prova de doença passa a ser possível mediante uma autodeclaração de doença passada pelo SNS24.

Art. 366º - Despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho

A compensação por despedimento neste dois tipos de despedimento, passa o trabalhador a ter direito a 14 dias de retribuição base e em relação às diuturnidades passa a ser contabilizado cada ano completo de antiguidade.

Art. 367º - Remissão abdicativa

Nesta parte, os créditos do trabalhador deixam de ser suscetíveis de extinção por remissão abdicativa, só podendo ocorrer no caso da transação judicial ou por acordo em tribunal.

Arts. 3º - Plataformas digitais

Passa a ser aplicado o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador em matérias conexas com o isso, em exemplo, de algoritmos e inteligência artificial nas plataformas digitais.

Arts. 10º, 10-Aº, 460º, 466º, 497º, 500º, 515º - Contratação coletiva e atividade sindical

Aos prestadores de trabalho (sem subordinação jurídica) passam a ser aplicados os IRCT, passando também estes a ter direito de representação e negociação coletiva. A denúncia da convenção coletiva tem de ser acompanhada de fundamentação, em três factores, motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime. Passou ainda a ser possível ser desenvolvida a atividade sindical em empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais. Sendo que o delegado sindical tem também de prestar o direito à informação.

Arts. 338º-A, 498º-A - Terceirização de serviços

Caso tenha operado um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, fica proibida a aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que eram asseguradas pelo trabalhador despedido.

No caso de se recorrer a entidade terceira, o IRCT também é aplicável a esse prestador do serviço, tendo direito à retribuição mínima prevista nesse IRCT.

Para além destas alterações ao próprio Código do Trabalho, também a Lei 13/2013, de 3 de abril veio a prever mudanças no contrato de estágio profissional, no que concerne ao valor mínimo do subsídio de estágio a ser atribuído, devendo a entidade promotora de estágio contratar um seguro de acidentes de trabalho.

Também quanto ao serviço doméstico, foi realizada uma revisão profunda, aproximando-a do Código de Trabalho, criminalizando a não declaração à Segurança Social deste tipo de trabalho.

Nota-se com este diploma o Código de Trabalho sofreu várias alterações, algumas delas com mudanças substanciais na relação laboral para a qual tanto Entidade Empregadora com o Trabalhador deverão estar cientes. ■