

Circular nº 26/2023**Abril**

Assunto: 2.ª Circular: alterações ao Código do Trabalho/2023.
Alterações feitas pela LEI N.º 13/2023, de 3 Abril.

Com esta CIRCULAR, vamos entrar em alterações ao Código Trabalho, --- Lei n.º 13/2023 ---, de **interesse prático** inegável. P.f., atenção.

A partir do artigo 106, CT, muita coisa foi alterado, com implicações graves no ordenamento jurídico-laboral, a saber:

- A - Sobre a prestação de informação, relevante, na prestação de trabalho;
- B - Sobre o período experimental;
- C - Sobre deveres (do empregador); deveres do trabalhador; e, garantias do trabalhador;
- D - Sobre o contrato de trabalho a termo, resolutivo, certo ou incerto;
- E - Sobre o teletrabalho; e,
- F - Contrato de trabalho temporário.

O que, abrangendo pouco mais de 90 artigos, --- 106 a 192 ---, pelas alterações feitas será, na m/ opinião, o que mais complicações vai criar e dificultar a vida às Empresas. Daí, a atenção especial que se solicita, para esta Circular.

A - Sobre a prestação de informação relevante:

- **ARTIGO 106.º** - com o título: “Dever de Informação”. Veio transcrever as exigências da Diretiva n.º 2019/1152, diretiva esta para a qual já tinha chamado a atenção na m/ Circular n.º 53-A/2022. Altera 6 alíneas do n.º 3, do art.º 106; e, acrescenta mais 6 alíneas... de informação obrigatória nos contratos. Tal, obrigar-nos-á a reformular as n/ minutas dos,
 - Contratos a termo resolutivo, certo e incerto; e,
 - Do contrato de trabalho, definitivo, para já. A próxima Circular é sobre isto.
- **ARTIGO 108.º** - com o título: “Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro, altera 3 as 4 alíneas, do n.º 1, até agora existentes; e, acrescenta mais 4 novas informações a incorporar neste tipo de contrato.
- **ARTIGO 109.º** - com o título: “Atualização de informação”, altera o n.º 1, em parte sensível. Onde estava que o empregador devia informar o trabalhador sobre qualquer alteração do contrato, de informação obrigatória, “...por escrito e nos 30 dias subsequentes”; passa a ser obrigatório,

“ 1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre a alteração relativa a qualquer elemento (...), por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos”.

como diz o outro, é tudo a “quilhar” o Empregador! – E, siga a dança..., mas, cuidado, veja onde põe o pezinho...

B - Sobre o período experimental:

— **ARTIGO 111.º** - caso o empregador não cumpra o dever de informar, --- alínea o), n.º 3, art.º 106, nos prazos indicados, agora, nas alíneas a) e b), do n.º 4, art.º 107, --- concretamente, a duração e condições do período experimental, se aplicável, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

— **ARTIGO 112.º** - é, ainda na secção do período experimental, o que para já está a dar maior indignação, em relação a 2 novos números (n.º 5 e n.º 6), introduzidos agora neste artigo. Veja o que diz o n.º 5, novo:

“ 5 - O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1, que refere,
b) – 180 dias (de período experimental) para trabalhadores que:

iii) – que estejam à procura de primeiro emprego e desempregador de longa duração”.

“é excluído (o período experimental) consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias”.

o que, como já vimos escrito, veio acabar com a contratação de jovens desempregados (e desempregados de longa duração) para o futuro. Quem é que vai contratar sem período experimental? Alguém que nunca trabalhou, a sério; ou, vai reiniciar o trabalho?

— **ARTIGO 114.º** - que tem o título: “Denúncia do contrato durante o período experimental”. Até agora, tinha 4 números; passou a ter 9 números! Bastando um exemplo para se ver da gravidade das alterações. Até agora (n.º 4) se o período experimental durasse mais de 120 dias, a denúncia do contrato obrigava a um aviso prévio de 15 dias. Agora, o aviso prévio passa a ser de...30 dias. Porquê? Os 5 novos números são todos a impor obrigações ao empregador. Mas, para nós, o mais grave é o novo n.º 7, que diz:

“ 7 - É ilícita a denúncia (do contrato, durante o período experimental) que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais”

o que é declarado pelos tribunais judiciais (n.º 8). Pergunto: o que percebem os Tribunais sobre os “modos” de trabalho, em incumprimento, para decretar a denúncia como um abuso de direito?! – A maior parte dos Juízes nunca tiveram tempo para entrar numa fábrica!...

C - Sobre deveres (do empregador); deveres do trabalhador; e, garantias do trabalhador:

— **ARTIGO 127.º** - versando, em título: “Deveres do Empregador”, revoga 2 números do artigo. Um, o n.º 5, já estava. Agora, foi revogada a obrigação do empregador (n.º 6) comunicar à ACT a adesão ao Fundo de Compensação do Trabalho. Além disto, agrava os casos de contraordenação, --- n.º 7.

— **ARTIGO 129.º** - cujo título é: “Garantias do Trabalhador”. Claro, não podiam deixar passar a oportunidade para criar uma nova garantia para os trabalhadores: uma nova alínea K, que vem dizer:

“ 1 – É proibido ao Empregador:

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício”.

– Pergunto: então o Sr. Avençado, que arranjou um outro trabalho, é que tem de controlar a saúde do mesmo, por passar a trabalhar 12, 14 ou 16 horas por dia? – E, claro, agora o legislador já se esqueceu do tal dever da vida familiar; das 11 horas de intervalo entre cada dia de trabalho (n.º 1, art.º 214, CT), etc.. O que interessa é encher os bolsos aos trabalhadores, para eles irem derreter nas grandes superfícies, animando o comércio, que é como quem diz: aumentar a coleta dos impostos. Tudo isto para animar a “malta”!... Vá lá, acrescentaram um novo n.º 2, salvaguardando que o direito garantido na al. k),

“2 — (...) não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades”.

D - Sobre o Contrato de Trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto:

— **ARTIGO 141.º** - entramos nas alterações aos Contratos a termo resolutivo, certo e incerto. Desde logo, a alteração da alínea e), do n.º 1, agora muito mais exigente, pois visa também os contratos a termo incerto. Onde apenas se dizia: “e) – indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo”, passou a ser:

“e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;”

e, se não cumprir, já sabe: comete contraordenação grave (n.º 4, art.º 141, CT).

— **ARTIGO 142.º** - alteração sem interesse imediato.

— **ARTIGO 143.º** - cujo título é: “Sucessão de contrato de trabalho a termo”. Alteração com grande relevo: acrescentar o n.º 1: “(...) no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional(...)”.

— **ARTIGO 144.º** - com o título: “Informações relativas a contrato de trabalho a termo”. Alterações subtis ao n.º 1, de que destacamos, a comunicação a entidade com competência na área da igualdade, nos mesmo 5 dias úteis de cessação do contrato a termo, passa-se a contar desde a

“(...) data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo (...)”

e, ainda no mesmo número, a final, passa a incluir o trabalhador em licença parental ou o trabalhador cuidador.

— **ARTIGO 159.º** - refere-se ao contrato em trabalho intermitente, com um novo n.º 4.

E - Sobre o teletrabalho:

— **ARTIGO 166-A.º** - introduzido pela Lei n.º 83/2021, refere-se ao Contrato de trabalho – teletrabalho. Com um novo n.º 2, dando mais direitos a quem exija trabalhar nesse regime, agora com o pretexto de filho até 3 anos; ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, “...quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos”.

— **ARTIGO 168.º** - com o título: “Equipamentos e sistemas”, conterà talvez as mais importantes alterações ao trabalho temporário. Trata do pagamento de compensações, por despesas do trabalhador. Foram alterados os n.º 3, 4 (novo) e 6. E, tudo a cargo do Empregador...

F - Sobre o contrato de trabalho temporário:

— **ARTIGO 173.º** - tem o título: “Cedência ilícita de trabalhador”. Mantém-se o princípio básico deste tipo de contrato. Contrato de utilização de contrato de trabalho temporário só com uma ETT, “...titular de licença para o exercício da respetiva atividade”. Ora,

Houve aqui, com a alteração do n.º 3, deste artigo uma alteração muito importante: onde estava que fazer um contrato com ETT sem licença, considera-se que o contrato seria feito, contrato sem termo, com essa empresa; agora, veio dizer-se:

“ 3 - No caso previsto no n.º 1, considera -se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo”.

Portanto, Sr. Avençado, contrato de trabalho temporário, só com ETT com licença.

— **ARTIGO 179.º** - com o título: “Proibição de Contratos Sucessivos”. Alteração subtil, mas importante, no n.º 1:

a) -Além do mesmo: “...posto de trabalho”, agora também, “...ou atividade profissional”.

b) -E, ainda “contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto de atividade”.

— **ARTIGO 182.º**- com o título: “Duração de contrato de trabalho temporário”. Foram alterados os n.º 2 e n.º 8, melhorando-se a sua redação.

— **ARTIGO 183.º** - alargou a aplicação da contraordenação grave ao n.º 2, deste artigo. Alteração do n.º 6, em termos a merecer mais estudo. Alteração, ainda, do n.º 12, deste artigo.

Foram ainda alterados os arts. 186, 189, 191, sobre o regime de contraordenação.

----- x -----

Como inicialmente dissemos, a próxima Circular vai incidir sobre a alteração de minutas, tendo em atenção as alterações efetuadas na modalidade: Contrato de Trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto; e, definitivo.

Continua a ser possível fazer Contrato de Trabalho, a Termo Certo e Incerto. Mas, agravou-se ainda as exigências ligadas a estes Contratos. Daí, e porque as alterações entram já em vigor a 1 Maio, o interesse em municiar os Srs. Avençados com novas minutas.

