

Revisão da legislação laboral, com especial
impacto na negociação coletiva, em Portugal

Encontro Ibérico CRL-CCNCC

Lisboa, 26 de setembro 2023

- I. O sistema de fontes em Portugal
- II. Principais alterações à legislação laboral - 2019-2023
 - a) Alterações Legislativas decorrentes da Pandemia COVID 19
 - b) Revisão do Código do Trabalho :
 - *Lei n.º 90/2019 e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Acordo CPCS, 2018*
 - *Lei 83/2021, 6 dezembro, Teletrabalho*
 - *Lei 13/2023, 03-04 e o Decreto-Lei 53/2023, 5 de julho- Agenda do trabalho digno e a reforma Laboral*

I. Constituição (1976)

II. Código do Trabalho (2009)

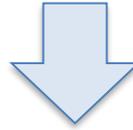
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) (art.2.º,CT):

- **negociais:** a convenção coletiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária;

Princípio da filiação

- **não negociais:** a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, a portaria de extensão (de Convenção) e a portaria de condições de trabalho

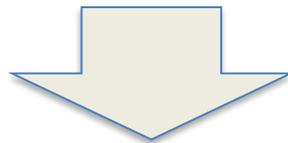
Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social “Combater a precariedade, reduzir a segmentação laboral e promover maior dinamismo da negociação coletiva”
(junho/2018)



Alterações ao Código do Trabalho :

- Lei 90/2019, 04-09, reforço da tutela da parentalidade
- Lei 93/2019, 04-09, restrições na contratação a termo e na duração do período experimental; (+) formação contínua anual; recomenda fundamentação da denúncia da convenção; e, por arbitragem, suspensão do período de sobrevivência (visando acordo p/ revisão da convenção)

“Legislação de emergência”, com o objetivo de mitigar os impactos mais gravosos da pandemia sobre o emprego e as empresas, com medidas para apoio às empresas e manutenção dos postos de trabalho, incluindo **lay off simplificado** (DL n.º 10-G/2020, 26 março) e o **Trabalho a distância e teletrabalho subordinado** não sujeito a acordo das partes (DL n.º10-A/2020,13 março)



Acelera a tendência para a transição digital e a prestação de trabalho por meios digitais

Lei n.º 83/2021, 06-12, regime **do Teletrabalho** (*inovações*)

- situações de “*dependência económica*”, para além da subordinação jurídica e (art.165.º, CT);
- reforço da tutela dos trabalhadores, incluindo: direito de participação coletiva, direitos de personalidade (privacidade do trabalhador), segurança e saúde no trabalho (art. 169.º, CT);
- empregador deve abster-se de contactar o trabalhador, no período de descanso, salvo situações de força maior (arts. art.169.º-A e B; 199.º-A,CT).

Agenda do trabalho digno e a reforma Laboral de 2023, Lei 13/2023, 3 abril, 24^a ao Código do Trabalho *e de outros diplomas (...)*

Desígnios:

- a) combater a precariedade
- b) valorizar os jovens no mercado de trabalho
- c) melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
- d) dinamizar a negociação coletiva e a participação dos trabalhadores

Restrição...

- Duração e sucessão de contratos de utilização de trabalho temporário;
- período experimental, 1º primeiro emprego e DLD;
- sucessão de contratação a termo

Reforço ...

- remuneração de estágios e proteção de jovens trabalhadores-estudantes
- do valor /hora do trabalho suplementar, após 101ª hora
- valor da compensação por cessação do contrato trabalho a termo (24/D retribuição/ano) ou outras formas de cessação (14/D)

Combate ...

- ao trabalho não declarado { **crime, omissão** de comunicação de admissão de trabalhador à SS - 6 meses)
- ao “falso trabalho independente” { **contra-ordenação muito grave e inibição** de apoios públicos, art.12.ºCT

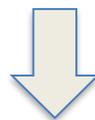
Proibição

De aquisição de serviços externos após o despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, para satisfação das mesmas necessidades (asseguradas pelo trabalhador despedido) nos 12 meses posteriores ao seu despedimento

{ **contraordenação muito grave,**
imputável ao beneficiário da aquisição de serviços (art. 338.º-A do CT)

Concretização

- Conceito de **trabalhador independente, economicamente dependente** - prestação de trabalho sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho prove que:



50% do seu rendimento depende do mesmo beneficiário da atividade. (art.10.º,2 e 10º-B, CT, art.140.º CRCSPSS);

Inovação

- Regulação de **novas formas de prestação de trabalho** associadas à **economia digital e ao trabalho nas plataformas**, estabelecendo uma presunção de laboralidade e do alargamento do regime da equiparação (art.12.º-A, CT)
- IRCT apenas podem regulamentar o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas em sentido **mais favorável ao trabalhador** (3.º, n.º3, CT).
- As normas legais em matéria igualdade e não discriminação passam a aplicar-se à tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (24.º, n.º3 CT).

Ampliação do ***Dever de informação do empregador ...***

(...)

informação sobre “parâmetros, critérios, regras e 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”.



Direito de informação de trabalhador e representantes dos trabalhadores (comissão de trabalhadores e delegado sindical), quanto à

SELEÇÃO; EXECUÇÃO E CESSAÇÃO DO CONTRATO

Conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal:

- Alargamento das **licenças de parentalidade** (ex.aumento da licença parental exclusiva do pai)
- Tutela do trabalhador **cuidador informal**, não principal, em moldes próximos ao regime da parentalidade na gestão do tempo de trabalho (ex., licença anual 5 dias)

Estatuto do cuidador informal - Lei n.º100/2019,6-9

Relações coletivas de trabalho:

- Incentivos à negociação coletiva, incluindo a previsão de apoios públicos para as empresas com contratação coletiva dinâmica (art.485.ºCT) 
- Reforço do papel e da efetividade dos IRCT

Alargamento do âmbito pessoal dos IRCT da empresa beneficiária da atividade a trabalhadores que nela prestam serviço...

- **trabalhador independente** economicamente dependente (arts.10.º;10ª-A, CT)
- **prestador de serviços (externos)**, tratando-se do desempenho de atividades do objeto social da empresa, se mais favorável (após 60 dias - art. 498.º-A,CT)
- **trabalhador temporário**, se mais favorável (art.185.º, CT - Lei 93/2019).

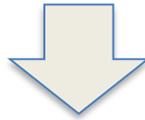
Negociação coletiva...

- Representação e negociação coletiva das pessoas em situação de dependência económica e direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores e à negociação de IRCT (arts. 10.º e 10ª-A,CT)
- O exercício da atividade sindical na empresa pode ser exercida por associação sindical sem trabalhadores sindicalizados, em certas condições (art.460º,n.2 , CT)

....A definir em legislação específica (art.10º-A,n.º2,CT)

Âmbito temporal da convenção ...

- **Dever da fundamentação da denúncia** da convenção (motivos económicos , estruturais, desajustamento) (art. 500.º,CT)



- **Arbitragem** para apreciação dos fundamentos da denúncia da convenção, impedindo-se a convenção de entrar em regime de sobrevivência (500.º-A,CT)

Vigência da convenção coletiva...

- Arbitragem para apreciação dos fundamentos da denúncia da convenção, impedindo-se a convenção de entrar em regime de sobrevigência (500.º-A,CT)
- Após arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação parte pode requerer a arbitragem necessária, se (501.º-A, 510.º, CT):
 - i. negociação não for remetida para mediação pelo tribunal arbitral;ou
 - ii. Haja mediação sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção
- Clarificação das regras sobre a data de produção de efeitos da caducidade da convenção (art.501.º, 6,CT).

Reforço dos poderes da Inspeção do Trabalho (ACT) e Interconexão de dados entre ACT e outros organismos (Segurança Social; Autoridade tributária, Registos e de Notariado; outros) (art. 23.º, Lei 13/2023)

Aplicação no tempo (art.35.º Lei 13/2023)....

- *As cláusulas de IRCT contrárias às novas normas devem ser alteradas em revisão do IRCT, nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da nova lei, sob pena de nulidade.*

CONCLUSÃO

- Em Portugal, a revisão laboral, de 2023, é extensa e profunda
- As alterações normativas irão ter impacto nas relações individuais e nas relações coletivas de trabalho
- Há novos desafios para os agentes laborais
- Há novas soluções que têm de ser encontradas no âmbito da contratação coletiva
- É determinante o diálogo social

GRACIAS A TODOS !