

# Alterações à Lei do Trabalho



# Alterações à Lei do Trabalho

 Plataformas Digitais (ex: uber, bolt...): novas regras laborais neste domínio, dando primazia a que o reconhecimento da existência de contrato de trabalho ocorra com a própria plataforma.

 Os contratos de trabalho (individual ou coletivo) devem fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. E o Governo define valor de isenção fiscal.

# Alterações à Lei do Trabalho

 Os trabalhadores com filhos que possuam algum tipo de deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade, passam a ter direito a exercer a atividade profissional em regime de teletrabalho, sempre que seja compatível com a função que desempenham e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

# Alterações à Lei do Trabalho

 Os cuidadores informais passarão a ter direito a requerer o regime de trabalho a tempo parcial, durante um “período máximo de 4 anos”, em regime de horário de trabalho flexível” e “não é obrigado a prestar trabalho suplementar”.

 Criação de uma licença anual não remunerada de 5 dias consecutivos.

# Alterações à Lei do Trabalho

 A licença parental obrigatória do pai será aumentada dos atuais 20 dias úteis para 28, sendo que 7 devem ser gozados de modo consecutivo logo após o nascimento.

 Se o recém-nascido for internado durante o período após o parto, a licença obrigatória pode ser suspensa, “a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento”.

# Alterações à Lei do Trabalho

 Os direitos de quem quiser adotar ou ser família de acolhimento aumentam com a nova legislação. Os trabalhadores deixam de ter um limite de dispensas laborais para dar resposta ao processo de adoção e acolhimento familiar.

 Podem ainda “gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento” e têm também direito a licenças para assistência ao filho.

# Alterações à Lei do Trabalho

 Criação da licença por luto gestacional em que são atribuídos 3 dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação. Ambos os pais terão direito aos dias de luto, não existindo perda de qualquer direito ou corte salarial.

 Alargamento das licenças por falecimento: passa de 5 para 20 dias consecutivos (cônjuge, filho e enteado) e até cinco dias consecutivos (parentes ou afins no 1.º grau na linha reta).



# Alterações à Lei do Trabalho

 Contratos de trabalho temporário com limite de 4 renovações.

 As empresas que cessem contrato com o trabalhador temporário (por motivo que não lhe possa ser imputado) estão impedidas de recorrer ao outsourcing, para externalizar serviços, para o mesmo posto ou para a mesma atividade profissional, sem que tenha decorrido, pelo menos, um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

# Alterações à Lei do Trabalho

 Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador, passa a ter direito a uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

 As empresas que façam contratação coletiva, serão privilegiadas “no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos”, onde se incluem fundos europeus, contratação pública e incentivos fiscais.

# Alterações à Lei do Trabalho



O período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração, atualmente de 180 dias, deverá ser reduzido ou até mesmo excluído, caso a duração do anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com um empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

# Alterações à Lei do Trabalho

 “Aumento do valor das horas extra, a partir das 100 horas anuais: 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil” e “100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado”.

 É definido que um estagiário não pode receber um valor inferior ao Salário Mínimo Nacional (SMN), que é de 760 euros em 2023.



# Alterações à Lei do Trabalho

 Novo contrato de trabalho com estudantes em período de férias, não precisa ser escrito, mas o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico.

 Em caso de fim de contrato ou despedimento, os trabalhadores não podem abdicar dos créditos devidos pelo empregador (subsídio de férias e/ou natal e de formação e horas suplementares).

# Alterações à Lei do Trabalho

 Novo contrato de trabalho com estudantes em período de férias, não precisa ser escrito, mas o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico.

 Em caso de fim de contrato ou despedimento, os trabalhadores não podem abdicar dos créditos devidos pelo empregador (subsídio de férias e/ou natal e de formação e horas suplementares).

# Alterações à Lei do Trabalho

 As baixas por doença podem ser passadas pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (o SNS24), “mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra”. Na legislação lê-se que só pode ser emitida se a situação de doença não ultrapassar os 3 dias consecutivos, estando limitada a 2 vezes por ano.