

Newsletter

Laboral

Alterações à Legislação Laboral



About Law.
Around People.



MARÇO 2023

Iniciamos o mês de março com nova **newsletter** sobre as alterações à legislação laboral. Remissão abdicativa e a presunção de laboralidade nas plataformas digitais, são algumas das recentes alterações que merecem destaque, aqui.

I - Remissão Abdicativa

Com a entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, deixará de ser possível que os trabalhadores renunciem a créditos laborais que lhe sejam devidos, exceto se tal decorrer de transação judicial. Assim, a designada “remissão abdicativa”, prática empresarial comum em sede de cessação de contratos de trabalho, já **não é suscetível de extinguir estes créditos**, o que tem particular relevância, nomeadamente, nos acordos de revogação que as empresas celebrem doravante.

II - Contratos de Trabalho a Termo

Já no regime dos contratos de trabalho a termo, o âmbito da norma que impede a sucessão de contratos a termo (ou de trabalho temporário) é alargado à admissão ou afetação de trabalhador cuja execução se concretize **na mesma atividade** profissional (e não apenas no mesmo posto de trabalho). Verifica-se o mesmo alargamento quanto à celebração de contratos de prestação de serviços para a mesma atividade (e já não apenas para o mesmo objeto).

Passa ainda a ser obrigatório que o contrato de trabalho a **termo incerto** faça **referência expressa** à duração previsível do termo, formalidade esta inexistente atualmente.

Quanto ao dever de o empregador de comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato a termo, o mesmo passa também a abranger a caducidade de contrato de trabalho celebrado com trabalhador cuidador.

III – Presunção de Laboralidade e Plataformas Digitais

Apesar de a presunção de contrato de trabalho já estar prevista no Código do Trabalho, os indícios clássicos de subordinação jurídica verificaram-se insuficientes para enquadrar novos tipos de prestação de serviços, como os prestados via plataformas digitais. Assim, é agora previsto um regime laboral próprio, que consagra uma nova presunção de contrato de trabalho específica para os prestadores de serviço a plataformas digitais, assente em **seis indícios de laboralidade**, que o tribunal poderá apreciar para aferir a existência de vínculo laboral. São eles, em suma:

- a plataforma digital fixar a retribuição ou estabelecer os limites máximos e mínimos da mesma;
- os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados serem pertença da plataforma digital (ou serem explorados através de contrato de locação);
- a plataforma digital exercer o poder de direção e determinar regras específicas quanto à apresentação do prestador de serviços, da sua conduta perante o utilizador do serviço ou da prestação da atividade;
- haver controlo e supervisão da prestação da atividade;
- a plataforma digital restringir a autonomia do prestador quanto à organização do trabalho (ex: escolha do horário de trabalho ou períodos de ausência);
- haver exercício de poderes laborais, nomeadamente o poder disciplinar.

Caso se conclua pela existência de um contrato de trabalho, aplicar-se-ão as **normas compatíveis**

com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

Contudo, o operador da plataforma digital pode **afastar esta presunção** se conseguir demonstrar que a atividade do prestador de serviço é desempenhada com efetiva autonomia e que aquele não está sujeito ao controlo, direção e poder disciplinar de quem o contrata. A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como seu intermediário.

Fica também esclarecido que esta presunção de laboralidade aplica-se às plataformas digitais relativas a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, vulgo TVDE.

IV - Código dos Regimes Contributivos

A par do Código do Trabalho, o Código dos Regimes Contributivos também sofreu alterações, que, apesar de em menor quantidade, são significativas.

Assim, a falta de comunicação da admissão de um trabalhador aos serviços de segurança social, terá como consequência que o **vínculo laboral se constitua no primeiro dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento** (e já não do sexto mês, como atualmente). Este alargamento é bastante relevante e deve ser tido em

consideração pelas empresas, dadas as suas consequências contributivas, fiscais e laborais.

Mais: em caso de **reincidência** na prática da não comunicação de admissão que seja contraordenação muito grave, estabelecem-se as seguintes **sanções acessórias**:

- Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, **por período até dois anos**;
- Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, **por um período até dois anos**.

Ainda, passa a ser uma contraordenação muito grave se a comunicação de admissão em falta for regularizada após as 24h subsequentes ao início do contrato.

A par destas alterações, foi ainda aditada a obrigação de a Segurança Social transmitir à ACT a comunicação de admissão de trabalhador estrangeiro (que não pertença ao Espaço Economico Europeu) ou apátrida.

V- Regime Geral das Infrações Tributárias

Em linha com as alterações acima referidas, o Regime Geral das Infrações Tributárias consagra agora que, a não regularização da obrigação de comunicação de admissão de trabalhador à segurança social, dentro do prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, terá como consequência a sujeição a uma pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

É necessário, no entanto, que esteja em causa a entrega de prestação tributária de valor superior a €7.500,00.

Conheça a Nossa Equipa:

