



**Cerejeira Namora
Marinho Falcão**
an **auren** member firm

Questões Laborais: os problemas e as soluções para problemáticas prementes

05/11/2024

shaping the **future**

Temas em análise

1

O reconhecimento de contrato de trabalho: “os falsos recibos verdes”

2

Tempo de trabalho e local de trabalho

3

Lay-Off: a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

Cerejeira Namora
Marinho Falcão

1. O reconhecimento de contrato de trabalho: “os falsos recibos verdes”

1.1. Contrato de Trabalho vs Contrato de Prestação de Serviços

Contrato de trabalho

Artigo 11.º do CT:

Contrato pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a **prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas**, no âmbito de **organização e sob a autoridade destas**.

Características principais:

- ✓ Negócio jurídico bilateral: contrato obrigacional;
- ✓ Prestação de actividade subordinada;
- ✓ Retribuição.

Contrato de prestação de serviços

Artigo 1154.º do Código Civil:

Contrato através do qual uma das partes se obriga a proporcionar à outra **certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.**

Características principais:

- ✓ Obrigação de resultado;
- ✓ Com ou sem retribuição;
- ✓ Inexistência de subordinação jurídica.

Diferença entre contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços

1. CPS: obrigação de resultado; CT: o trabalhador obriga-se a prestar a sua actividade.
2. CPS: pode ser celebrado com ou sem retribuição; CT: é, necessariamente, oneroso.
3. CPS: não há subordinação jurídica; CT: actividade é prestada sob autoridade e direcção do empregador.



Princípio da primazia da realidade sobre o *nomen iuris*

1.2. Os indícios de laboralidade e a presunção prevista no artigo 12.º do Código do Trabalho

Método indiciário: antes de 2003

- A jurisprudência que se firmou no âmbito do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT) passou a recorrer ao denominado “método indiciário”.
- **Factos índice essencialmente emergentes da fase de execução do contrato**, tais como:
 - ✓ O local de trabalho;
 - ✓ O horário de trabalho;
 - ✓ A modalidade da remuneração;
 - ✓ A titularidade dos instrumentos de trabalho;
 - ✓ A eventual situação de exclusividade do prestador de serviços;
 - ✓ O *nomen iuris* escolhido;
 - ✓ O enquadramento fiscal e de Segurança Social.

Presunção de laboralidade: 2003

Artigo 12.º do CT de 2003

Presume-se que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que, **cumulativamente**:

- ✓ O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;
- ✓ O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da actividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido;
- ✓ O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da actividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da actividade;
- ✓ Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da actividade;
- ✓ A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias.

Presunção de laboralidade: 2006

O artigo 12.º do CT de 2003 foi alterado pela Lei n.º 9/2006, passando a dispor que:

Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição.

Presunção de laboralidade: 2009 e seguintes

O **Código do Trabalho de 2009** regressou a uma norma presuntiva com uma estrutura semelhante à redação originária de 2003, mas aligeirando o esforço do trabalhador que não tem que provar cumulativamente os vários factos-base, mas apenas alguns, para que se possa aferir da existência dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho.

Presunção de laboralidade: actual artigo 12.º do Código do Trabalho

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem **algumas** das seguintes características:

- ✓ Actividade realizada em **local pertencente ao beneficiário** da actividade ou determinado pelo mesmo;
- ✓ Equipamentos e **instrumentos de trabalho** utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- ✓ Observação de **horas de início e termo** da prestação determinadas pelo beneficiário;
- ✓ **Quantia certa** paga ao prestador de actividade com determinada **periodicidade**, como contrapartida da prestação de actividade;
- ✓ Desempenho, pelo prestador de actividade, de funções de **direção/chefia** na estrutura orgânica da empresa.

Presunção de laboralidade: actual artigo 12.º do Código do Trabalho

- ✓ Havendo dois ou mais elementos dos elencados no artigo 12.º do CT, **presume-se a natureza laboral do contrato.**
- ✓ Trata-se de uma **presunção ilidível.**
- ✓ Há uma **inversão do ónus da prova**, isto é, a **verificação da presunção transfere para o empregador o ónus de provar o contrário** (que não se está perante um contrato de trabalho).

Combate ao falso trabalho independente

A prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado **constitui contraordenação muito grave.**

Sanções para o empregador reincidente no uso de falsos CPS (cumulativas):

- ✓ Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, **designadamente de natureza fiscal ou contributivo ou proveniente de fundos europeus**, por período até 2 anos.
- ✓ Privação do empregador poder participar em arrematações ou concursos públicos até 2 anos.

1.3. O novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho e o trabalho através de plataformas digitais

O novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho

Nova presunção da existência de contrato de trabalho que envolva prestação para uma **plataforma digital**.

Noção de plataforma digital:

“a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente desse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”.

O novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de actividade e a plataforma digital, se verificarem algumas das seguintes características:

- ✓ Retribuição fixada pela plataforma digital ou definição de limites (mínimos e máximos);
- ✓ Exercício de poderes de direcção e definição de regras específicas para a prestação;
- ✓ Controlo e supervisão da actividade ou verificação de qualidade;
- ✓ Restrição da autonomia do prestador quanto à organização do tempo de trabalho;
- ✓ Exercício do poder disciplinar (por exemplo, exclusões ou desativações temporárias);
- ✓ Equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à plataforma digital ou explorados através de contrato de locação.

O novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho e o trabalho através de plataformas digitais

Como ilidir a presunção?

> Se a plataforma digital fizer prova de que o prestador da atividade trabalha com **efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e disciplinar de quem o contrata;**

> Se a plataforma digital invocar que a actividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva **que atue como intermediário** da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

O novo artigo 12.º-A do Código do Trabalho e o trabalho através de plataformas digitais

Se a plataforma digital invocar que a atividade é prestada a intermediário ou o prestador da atividade alegar que é trabalhador subordinado do intermediário:



Aplica-se, com as necessárias adaptações, a presunção da existência do contrato



Cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora

Combate ao falso trabalho independente

Contratação via contrato de prestação de serviços em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado constitui **contraordenação muito grave**.

Reincidência com sanções acessórias (cumulativas):

- ✓ Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, **de natureza fiscal ou contributivo ou proveniente de fundos europeus**, por período até 2 anos.
- ✓ Privação do direito a participar em arrematações ou concursos públicos até 2 anos.

1.4. Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

A ACT tem competência para dar início ao **procedimento de contra-ordenação** sempre que se verifique uma situação de prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que **possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado**

Os “falsos recibos verdes”

Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

A ACT tem competência para **instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo** que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às de contrato de trabalho, nomeadamente:

- Presunção da existência de **contrato de trabalho**;
- Presunção da existência de **contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital**.

Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

No caso do Inspector do trabalho verificar a existência de características de contrato de trabalho na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra que dela beneficia:

O inspector do trabalho lavra o Auto por inadequação do vínculo e notifica o empregador para, no prazo de 10 dias:

- ✓ Regularizar a situação
- ✓ Pronunciar-se sobre o sucedido

Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

Caso o empregador opte por fazer **prova da regularização da situação do trabalhador**, o procedimento é imediatamente **arquivado**.

Não obstante, não fica dispensada a aplicação das **contra-ordenações muito graves imputáveis ao empregador** (previstas nos artigos 12.º e 12.º-A do CT)

Os poderes de fiscalização da ACT nesta matéria

Caso, no prazo de **10 dias**, a situação do trabalhador em causa **não se mostre devidamente regularizada**, a ACT remete, em **5 dias**, participação dos factos ao Ministério Público

para fins de instauração de **ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho**

que **suspende**, até ao trânsito em julgado da decisão, o **procedimento contra-ordenacional** ou a **execução** com ela relacionada.

1.5. Participação ao Ministério Público de inadequação vínculo que titula a prestação de uma atividade

Participação ao Ministério Público de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma actividade

No prazo de **10 dias** contados da receção do **Auto por Inadequação do Vínculo** (para o empregador regularizar a situação e/ou pronunciar-se), não se encontrando a situação do trabalhador regularizada, a ACT remete participação dos factos ao Ministério Público, para fins de instauração da competente **ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho**.

Após a recepção da participação, o Ministério Público dispõe do prazo de **20 dias** para propor **acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho**.

Participação ao Ministério Público de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma actividade

Recai ainda sobre o Ministério Público a obrigação de comunicar à ACT, sempre que tenha conhecimento, por qualquer meio, de situações de presunção de existência de contrato de trabalho e presunção de existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.

Dispõe do prazo de **20 dias** para o efeito e, posteriormente, será instaurado pela ACT o procedimento de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma actividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho.

Participação ao Ministério Público de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma actividade

Caso o trabalhador venha a ser despedido entre a data de notificação do empregador do **Auto de Inadequação do Vínculo**, que presume a existência do contrato de trabalho, e o **trânsito em julgado da decisão judicial da ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho**, deve o Ministério Público intentar procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an Cauren member firm

2. Tempo de trabalho e local de trabalho

2.1. Tempo de trabalho

2.1.1. Principais regras gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho

Tempo de trabalho

Artigo 197.º do CT:

- Aquele durante o qual o **trabalhador exerce a sua actividade;**
- Aquele durante o qual o trabalhador **permanece adstrito à realização da prestação;**
- As interrupções e os intervalos previstos na lei.

Tempo de trabalho

Interrupções e intervalos compreendidos no tempo de trabalho:

- A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- A interrupção de trabalho por motivos técnicos;
- O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Período normal de trabalho

Artigo 198.º do CT:

- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Limites máximos:

- Por regra, não pode exceder **8 horas por dia e 40 horas por semana**;
- Podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores

Período normal de trabalho

Excepções aos limites máximos:

- Hipóteses expressamente previstas na lei; ou
- Quando instrumento de regulamentação colectiva do trabalho o permita:
 - ✓ Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja incomportável;
 - ✓ Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

Intervalo de descanso

Artigo 213.º do CT

O período normal de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso

- De duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas
- De modo que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo (ou 6 horas caso aquele período seja superior a 10 horas)

Descanso diário

Artigo 214.º do CT

- Período de descanso de, pelo menos, **11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.**
- Não é aplicável em algumas situações previstas no artigo 214.º, n.º 2 do CT, tais como:
 - ✓ Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
 - ✓ Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Descanso semanal

Artigo 232.º do CT

- O trabalhador tem direito a, pelo menos, **1 dia de descanso por semana**, que por regra é o Domingo (**descanso semanal obrigatório**)
- Por IRCT ou contrato de trabalho, pode ser instituído um **período de descanso semanal complementar**, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano

Dever de abstenção de contacto

Artigo 199.º-A do CT

- Dever introduzido pela Lei n.º 83/2021, de 6/12
- O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior
- Constitui acção discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador (designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira) pelo facto de exercer o seu direito ao período de descanso
- O incumprimento deste dever constitui contra-ordenação grave

Horário de trabalho

Artigo 200.º do CT:

- Determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal;
- Delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

Horário de trabalho

Elaboração do horário de trabalho (artigo 212.º do CT)

- **Fixado pelo empregador** (salvo se individualmente acordado com o trabalhador), dentro dos limites da lei, designadamente:
 - ✓ Regime de período de funcionamento aplicável;
 - ✓ Período normal de trabalho (máximo **8 horas / dia** e **40 horas / semana**);
 - ✓ Intervalo de descanso (não inferior a **1 hora** nem superior a **2 horas**, de forma a impedir que o trabalhador preste mais do que **5 horas** consecutivas);
 - ✓ Descanso diário (pelo menos, **11 horas** seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos);
 - ✓ Descanso semanal (obrigatório e, sendo o caso, complementar).

Horário de trabalho

- Na elaboração do horário de trabalho o empregador deve ainda:
 - ✓ Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
 - ✓ Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
 - ✓ Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar bem como de formação técnica e profissional.
- O mapa de horário de trabalho deve ser afixado no local de trabalho a que respeita, em local bem visível

Horário de trabalho

Alteração do horário de trabalho (artigo 217.º do CT):

- São aplicáveis as regras aplicáveis à sua elaboração;
- Deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais;
- Deve ser afixada na empresa com antecedência de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação (ou 3 dias em caso de microempresa).

Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado

Registo dos tempos de trabalho

Artigo 202.º do CT

- Deve conter a indicação das **horas de início e de termo do tempo de trabalho**, bem como as **interrupções ou intervalos** que nele não se compreendam, para permitir apurar o número de horas prestadas por trabalhador, por dia e por semana.
- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, em local acessível e que permita a sua consulta imediata (incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho).
- Conservação durante 5 anos.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an auren member firm

2.1.2. Formas de organização flexível do tempo de trabalho

Formas de organização flexível do tempo de trabalho

- Adaptabilidade
- Banco de horas
- Horário concentrado

Adaptabilidade

- Forma de organização do tempo de trabalho através da qual o período normal de trabalho é definido em **termos médios**, com base num **período de referência alargado** (isto é, não semanal).
 - ✓ Período de referência é o intervalo de tempo durante o qual vigora o regime de adaptabilidade e em função do qual é determinada a duração média semanal do trabalho realizado.
 - ✓ Definido por instrumento de regulamentação colectiva (não superior a 12 meses) ou, na sua falta, 4 meses
- Os períodos normais de trabalho são distribuídos de forma variável ao longo dos dias e das semanas, compreendidos pelo período de referência, **podendo o trabalhador prestar, mais horas em determinada semana, compensadas com a prestação de menos em outras semanas.**
- **A duração média do período normal de trabalho**

Adaptabilidade

Modalidades

```
graph TD; A[Modalidades] --> B[Adaptabilidade por regulamentação colectiva]; A --> C[Adaptabilidade individual]; A --> D[Adaptabilidade grupal];
```

Adaptabilidade por regulamentação colectiva

Artigo 204.º do CT

- Aumento do PNT até 4h/dia e 60h/semana
- PNT não pode exceder 50h em média num período de 2 meses

Adaptabilidade individual

Artigo 205.º do CT

- Aumento do PNT até 2h/dia e 50h/semana
- Redução do PNT até 2h/dia ou, por acordo, em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição

Adaptabilidade grupal

Artigo 206.º do CT

Banco de horas

- Possibilidade de organização flexível do tempo de trabalho, para fazer face a necessidades imprevistas de trabalho.
- Permite um determinado aumento do período normal de trabalho diário, desde que respeitados certos limites semanais e anuais.
- O trabalhador terá direito a **compensação** pelo trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - ✓ Redução equivalente do tempo de trabalho;
 - ✓ Aumento do período de férias;
 - ✓ Pagamento em dinheiro.

Banco de horas

Modalidades

Banco de horas por regulamentação colectiva Artigo 208.º do CT

Aumento do PNT até 4h/dia e 60h/semana, tendo como limite 200h/ano

Banco de horas grupal Artigo 208.º - B do CT

Possibilidade de estender o regime de banco de horas ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica:

- ✓ Prevista no IRCT
- ✓ Aprovada em referendo, por pelo menos 65% dos trabalhadores a abranger, com os seguintes limites: aumento do PNT até 2h/dia e 50h/semana, tendo como limite 150h/ano -> Não pode vigorar por mais de 4 anos

Horário concentrado

Artigo 209.º do CT

- Possibilidade de o trabalhador cumprir o período normal de trabalho semanal acordado, prestando a sua actividade **concentradamente** em apenas alguns dias da semana.
- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até **4 horas diárias**:
 - ✓ Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de **4 dias de trabalho**;
 - ✓ Por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, **3 dias de trabalho consecutivos**, seguidos de, no mínimo, **2 dias de descanso**, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada , em média, num **período de referência de 45 dias**.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an auren member firm

2.1.3. Isenção de horário de trabalho

Isenção de horário de trabalho

Requisitos (artigo 218.º do CT):

- Acordo escrito;
- Que o trabalhador se encontre numa das seguintes situações:
 - ✓ Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - ✓ Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
 - ✓ Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Isenção de horário de trabalho

Três modalidades (artigo 219.º do CT):

- **IHT total** – não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (modalidade supletiva);
- **IHT parcial ou limitada** – possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- **IHT modelada ou relativa** – observância do período normal de trabalho acordado.

Isenção de horário de trabalho

- Não prejudica o direito a dia(s) de descanso semanal, a feriado e a descanso diário
- Registo dos tempos de trabalho continua a ser obrigatório

Isenção de horário de trabalho

Retribuição específica por IHT (artigo 265.º do CT)

- Estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:
 - ✓ 1 hora de trabalho suplementar por dia (IHT total e IHT parcial ou limitada);
 - ✓ 2 horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de IHT com observância do período normal de trabalho (IHT modelada ou relativa).
- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição específica por IHT.

2.1.4. Trabalho por turnos

Trabalho por turnos

Artigo 220.º do CT

- Qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho.

Trabalho por turnos

Organização de turnos:

- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os **limites máximos dos períodos normais de trabalho**;
- O trabalhador **só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal**;
- Os turnos no regime de laboração contínua e os trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, **1 dia de descanso em cada período de 7 dias**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

2.1.5. Trabalho nocturno

Trabalho nocturno

Artigo 223.º do CT

- Na falta de previsão diferente em instrumento de regulamentação colectiva, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as **22h de um dia e as 7h do dia seguinte**.
- É pago com acréscimo de **25%** relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia (com excepções previstas no artigo 266.º do CT)

2.1.6. Trabalho suplementar

Trabalho suplementar

Artigo 226.º do CT

- **Todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.**
- **Caso especial dos trabalhadores em regime de isenção de horário:**
 - ✓ O prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriados , no caso da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - ✓ O prestado para além do período acordado para o alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - ✓ O trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal acordado entre o empregador e o trabalhador.

Trabalho suplementar

Quando pode ser prestado?

Artigo 227.º do CT

- Para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifique a admissão de trabalhador;
- Em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Trabalho suplementar

Artigo 268.º do CT

É pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

Até 100 horas anuais

- ✓ **25%** pela primeira hora ou fracção e **37,5%** por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- ✓ **50%** por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Se exceder 100 horas:

- ✓ **50%** pela primeira hora ou fracção e **75%** por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- ✓ **100%** por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Apenas é exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador, ou realizada de modo a não ser previsível a sua oposição.

Trabalho suplementar

Descanso compensatório (artigo 229.º do CT):

- O trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário confere direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere **direito a um dia de descanso compensatório** remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Trabalho suplementar

Limites (artigo 228.º do CT):

- Microempresa ou pequena empresa, **175 horas por ano**;
 - Média ou grande empresa, **150 horas por ano**;
 - Trabalhador a tempo parcial, **80 horas por ano** (ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior);
 - Dia normal de trabalho , **2 horas**;
 - Dia de descanso semanal ou feriado , um **número de horas igual ao período normal de trabalho diário**;
 - Meio dia de descanso complementar, um **número de horas igual a meio período normal de trabalho diário**.
- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade só está sujeito ao limite do período normal de trabalho semanal constante do artigo 211º, n.º 1 do CT

Trabalho suplementar

- Estando preenchidos os requisitos legais, o trabalhador é **obrigado** a realizar a prestação de trabalho suplementar, **não podendo recusar a sua prestação.**
- **Exceções:**
 - ✓ Quando, havendo motivo atendível, expressamente solicite a sua dispensa;
 - ✓ Certas categorias de trabalhadores expressamente previstas no CT.

Cerejeira Namora
Marinho Falcão
an  member firm

2.2. Local de Trabalho

Local de trabalho

Artigo 193.º do CT

- É um elemento essencial da relação laboral
- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido
- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional

Transferência de local de trabalho

Artigo 194.º do CT

- O empregador pode **transferir** o trabalhador para outro local de trabalho, **temporária ou definitivamente**, nas seguintes situações:
 - ✓ Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço - **transferência colectiva**;
 - ✓ Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador – **transferência individual**

Transferência de local de trabalho

- A transferência pode ser:
 - ✓ **Temporária** – não pode exceder **6 meses**, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
 - ✓ **Definitiva**.
- A decisão de transferência deve ser **comunicada** pelo empregador ao trabalhador
 - ✓ Por escrito
 - ✓ Devidamente fundamentada
 - ✓ Se temporária, indicando a duração previsível da transferência
 - ✓ Com **8** ou **30 dias** de antecedência, consoante se trate de transferência temporária ou definitiva
- O empregador deve **custear as despesas** do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

Transferência de local de trabalho

Estando preenchidos todos os requisitos, a ordem de transferência é lícita e **há dever de obediência** do trabalhador.

MAS,

No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode **resolver o contratado**, se tiver **prejuízo sério**, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do CT (14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente).

3. Lay-Off: a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

Lay-off: O que é?

Artigos 298.º e seguintes do CT

- Possibilidade de o empregador reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, durante um determinado período de tempo, devido a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medidas se mostre indispensável para assegurar a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Cerejeira Namora Marinho Falcão

A redução temporária dos períodos normais de trabalho pode abranger:

- a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
- b) Diminuição do número de horas correspondentes ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

A empresa que recorra ao regime de redução dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho deve ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social.

Duração

A redução ou suspensão deve ter:

- Uma duração previamente definida:
 - ✓ Não superior a **6 meses**
 - ✓ Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa **1 ano**
- Qualquer dos prazos pode **ser prorrogado por um período máximo de 6 meses**, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa que tenha sido constituída pelos trabalhadores

Procedimento

- **Comunicações**

- ✓ Comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, informando-as simultaneamente sobre:
 - Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida, disponibilizando, para consulta, os documentos de natureza contabilística e financeira em que suporta a alegação de crise empresarial;
 - Quadro de pessoal, discriminado por secções;
 - Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger;
 - Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
 - Prazo de aplicação da medida;
 - Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.

Procedimento

- Comunicações

- ✓ Na falta das referidas estruturas de representação de trabalhadores, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho.
- ✓ Os trabalhadores podem, nos 5 dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma **comissão representativa** com o máximo de **3 ou 5 elementos**, consoante a medida abranja até 20 ou mais de 20 trabalhadores.
- ✓ O empregador disponibiliza, para consulta dos trabalhadores a informação que teria de enviar à estrutura de representação dos trabalhadores (caso a mesma existisse) e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.

Procedimento

- **Informações e negociação**

- ✓ **Decorridos 5 dias das comunicações**, o empregador promove uma fase de informações e negociação com estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adoptar.
- ✓ Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, devendo conter a matéria acordada e as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Procedimento

- Decisão e comunicação

- ✓ Celebrado o acordo, ou na falta deste, decorridos 5 dias das comunicações iniciais e respectiva informação, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar (redução do período de trabalho ou suspensão do contrato), com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.
- ✓ Na mesma data, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao Instituto da Segurança Social a acta da reunião de negociação, bem como relação da qual conste:
 - Nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento, data de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria, retribuição e, bem assim, a medida individualmente adoptada, com indicação de início e termo da aplicação.

Procedimento

- **Início da redução ou suspensão**

- ✓ Pode iniciar-se decorridos 5 dias sobre a comunicação da decisão de aplicar a medida aos trabalhadores; ou
- ✓ Imediatamente:
 - Em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, a comissão representativa designada pelos trabalhadores ou a maioria dos trabalhadores abrangidos; ou
 - No caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicada.

Deveres do empregador

Durante o período de redução ou suspensão o empregador deve:

- Efectuar pontualmente o **pagamento da compensação retributiva**, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Pagar pontualmente as **contribuições para a segurança social** sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
- **Não distribuir lucros**, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- **Não aumentar** a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a **membro de corpos sociais**, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
- **Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho** para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.

Deveres do empregador

Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes ao termo da aplicação das medidas, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a 6 meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido pelas medidas, **excepto** se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.

OU

Terá de proceder à **devolução dos apoios recebidos**, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.

Deveres do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão o trabalhador deve:

- **Pagar contribuições para a segurança social** com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
- Caso **exerça actividade remunerada fora da empresa**, **comunicar** o facto ao empregador, no prazo de **5 dias** a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva, sob pena de perda do direito a esta compensação;
- **Frequentar acções de formação profissional** durante a redução ou suspensão, quando tal possibilidade lhe seja oferecida pelo empregador ou IEFP, sob pena de perda do direito à compensação retributiva.

Direitos do trabalhador

Durante o período de redução ou suspensão o trabalhador tem direito:

- **A auferir mensalmente um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida**, ou o valor da RMMG correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;
- **A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social** a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;
- **A exercer outra actividade remunerada;**

Direitos do trabalhador

- A gozar as **férias** nos termos gerais, cujo vencimento e duração não são afectados pelo lay-off;
- A receber, do empregador, o **subsídio de férias** devido e condições normais de trabalho;
- A receber o **subsídio de Natal** por inteiro, que é pago pela Segurança Social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.

Direitos do trabalhador

- A aceder ao **subsídio de desemprego**, caso deixe de receber retribuição ou a compensação retributiva e venha a pôr termo ao contracto de trabalho;
- A receber subsídio por doença, quando o *lay-off* consista na redução do tempo de trabalho.
- A manter o direito à compensação retributiva durante o período de doença que durante o *lay-off* que consista na suspensão do contrato de trabalho, não lhe sendo atribuído subsídio de doença.

Quanto recebe afinal o trabalhador durante o lay-off?

- Durante o período de redução ou suspensão o trabalhador tem direito:
 - ✓ A receber um montante mínimo igual a 2/3 da sua retribuição normal ilíquida ou o valor da **retribuição mínima mensal garantida** correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado.
 - ✓ A compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição do trabalho prestado na empresa ou for dela, assegurar o referido valor mínimo, **até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida**.

Quem paga a compensação retributiva?

A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social.

- Quando os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo IEFP, este paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais, destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador.
- Este valor é independente da compensação retributiva, acrescendo a esta última.

Durante o regime de lay-off o trabalhador não é penalizado na sua carreira contributiva para a Segurança Social

São registadas na sua carreira contributiva equivalências pelo valor correspondente à diferença entre a sua remuneração normal e a efectivamente paga pelo empregador, a qual engloba a compensação retributiva e a retribuição por trabalho prestado quando a este houver lugar.

Motivos pelos quais pode ser posto termo ao regime de lay-off

Durante a redução ou suspensão pode ser posto termo à aplicação do regime de lay-off, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, sempre que, em resultado de acções inspectivas, se conclua que ocorreram irregularidades na sua aplicação, nos seguintes casos:

- Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
- Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
- Falta de pagamento pontual aos trabalhadores da compensação retributiva, bem como do acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
- Falta de pagamento pontual das contribuições para a Segurança Social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;

- Ter havido distribuição de lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
- Ter havido aumento da retribuição ou outra prestação patrimonial a membro de corpos sociais, enquanto a Segurança Social comparticipar na compensação retributiva atribuída a trabalhadores;
- Ter havido admissão de novos trabalhadores ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão;
- **A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.**

Nova utilização das medidas de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.



Contactos

Pedro Condês Tomaz

Associado Sénior

pct@cnmf.pt

Cerejeira Namora

Marinho Falcão

Marta Silva

Associada Sénior

msa@cnmf.pt

an  auren member firm

Siga-nos nas redes sociais



shaping the future





Cerejeira Namora Marinho Falcão

an  auren member firm