



AGENDA DO TRABALHO DIGNO

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

FAF ADVOGADOS

Índice

1. Admissão de Trabalhador	2
2. Reforço do dever de informação	2
3. Proteção na Parentalidade.....	4
4. Organização do tempo de trabalho	6
5. Faltas	7
6. Período Experimental.....	9
7. Contrato de trabalho a termo	10
8. Trabalho Temporário.....	11
9. Trabalhador-estudante.....	12
10. Trabalhadores economicamente dependentes.....	13
11. Trabalho através de plataformas digitais	14
12. Teletrabalho.....	16
13. Estágios Profissionais	17
14. Proteção do trabalhador cuidador.....	17
15. Cessação do contrato	19
16. Negocia�o Coletiva	20
17. Due Diligence da ACT.....	22



1. Admissão de Trabalhador

- Artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos
- Na falta de comunicação de admissão de trabalhadores ao Instituto de Segurança Social no prazo legalmente previsto, presumir-se-á que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.
- Artigo 106.º-A do Regime Geral das Infrações Tributárias
- A não comunicação ao Instituto de Segurança Social da admissão de trabalhador no prazo de 6 meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto será punida com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.



2. Reforço do dever de informação

Artigo 106.º do Código do Trabalho

O dever de informação a cargo do empregador passará a incluir o seguinte:

- Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- Requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato;
- O método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- Regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;

- As entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletivo aplicável, se existir;
- A identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;
- A duração e as condições do período experimental. Caso o empregador **não cumpra** o dever de informação respeitante ao período experimental, presume-se que as partes acordaram na sua **exclusão**;
- O direito individual a formação contínua;
- No caso de trabalho intermitente, a informação do regime legal;
- Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as 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.



Artigo 107.º do
Código do Trabalho

O **dever de informação considera-se cumprido** quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

O empregador deverá conservar prova da transmissão ou receção das informações e disponibilizá-las sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente pela ACT.

**Informação relativa a
prestação de trabalho no
estrangeiro**

Artigo 108.º
do Código do Trabalho

Este dever é alargado, passando a incluir as seguintes matérias:

- Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado;
- Lugar do pagamento das prestações em espécie;
- Possibilidade de repatriamento;
- Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento.



4

3. Proteção na Parentalidade

**Dispensa no âmbito de
processo de adoção**

Artigos 35.º e 45.º do Código
do Trabalho

Os trabalhadores candidatos a adoção ou a família de acolhimento passam a ter direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos.

Licença parental inicial

Artigo 40.º do Código do
Trabalho

Após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, os progenitores podem **cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.**

Em caso de opção pela cumulação com trabalho a tempo parcial:

- Os períodos diários de licença serão computados como meios-dias e serão adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

Licença parental exclusiva da mãe

Artigo 41.º do Código do Trabalho

Gozo obrigatório de 42 dias consecutivos de licença após o parto.

Licença parental exclusiva do pai

Artigo 43.º do Código do Trabalho

O pai tem direito ao gozo de **28 dias**, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Destes 28 dias, 7 dias têm de ser obrigatoriamente gozados consecutivamente após o nascimento.

Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, esta licença pode ser suspensa a pedido o pai, pelo tempo de duração do internamento.

Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.



Licença por adoção

Artigo 44.º do Código do Trabalho

Para além da licença parental inicial, o candidato a adotante, em caso de adoção de menor de 15 anos, tem **direito à licença parental exclusiva do pai**.

O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

Em caso de adoções múltiplas, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias e o período de licença parental exclusiva do pai é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

Licença parental complementar

Artigo 51.º do Código do Trabalho

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.



6

4. Organização do tempo de trabalho

Adaptabilidade grupal Banco de horas grupal

Artigos 206.º e 208.º-A do Código do Trabalho

Os regimes de adaptabilidade grupal e banco de horas grupal **não** podem ser aplicados a:

- Trabalhador com filho de 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;
- Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro

progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

Trabalho suplementar

Artigo 268.º do Código do Trabalho

Passa a estabelecer-se uma diferença na remuneração do trabalho suplementar até 100 horas anuais e além de 100 horas anuais.

O trabalho suplementar **até 100h anuais** será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 25% pela 1.ª hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O trabalho suplementar **superior a 100h anuais** é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 50% pela 1.ª hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.



5. Faltas

Falta por luto gestacional

Artigos 38.º-A, 65.º e 249.º do Código do Trabalho

Nos casos em que não haja lugar a licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora poderá faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até **3 dias consecutivos**.

Quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta da trabalhadora por motivo de luto gestacional, o pai terá também direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.

Neste caso, os trabalhadores devem informar os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Esta falta **não determina a perda de quaisquer direitos** e é considerada como **prestação efetiva de trabalho**.

Luto por falecimento de cônjuge

Artigo 251.º do Código do
Trabalho

O trabalhador pode faltar justificadamente **até 20 dias consecutivos**, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens.

Prova da situação de doença

Artigo 254.º do Código do
Trabalho

A prova da situação de doença poderá ser realizada através de declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde mediante **autodeclararão de doença**, sob compromisso de honra.

Esta declaração apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador **não exceder os 3 dias consecutivos**, até ao **limite de 2 vezes por ano**.



Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

Artigo 257.º do Código do Trabalho

O empregador não pode opor-se ao pedido, por parte do trabalhador, de substituição da perda de retribuição por motivo de faltas pela renúncia a dias de férias.

6. Período Experimental

Trabalhadores à procura do 1.º emprego ou desempregados de longa duração

Artigo 112.º do Código do Trabalho

O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha tido uma duração igual ou superior a 90 dias.

Estágio profissional com avaliação positiva para a mesma atividade e empregador diferente

Artigo 112.º do Código do Trabalho

O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional tenha sido, igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Denúncia do contrato no período experimental pelo empregador

Artigo 114.º do Código do Trabalho

Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador passará a depender de aviso prévio de 30 dias.

O empregador deve comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico, a denúncia do contrato durante o período experimental, no caso de



trabalhadores à procura do 1.º emprego ou desempregados de longa duração.

É ilícita a denúncia feita em abuso de direito. O carácter abusivo só pode ser declarado pelos tribunais judiciais e tem as consequências do despedimento ilícito.

7. Contrato de trabalho a termo

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 141.º do Código do Trabalho

Dos contratos de trabalho a termo incerto deve passar a constar a sua duração previsível.

Sucessão de contrato de trabalho a termo

Artigo 143.º do Código do Trabalho

Alarga-se o conceito de contratos sucessivos. Assim, para além do “posto de trabalho”, introduziu-se a referência à “atividade profissional”. Portanto, a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de:

- Contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo **posto de trabalho ou atividade profissional; ou**
- Contrato de prestação de serviços para o mesmo **objeto ou atividade.**

Compensação pela caducidade de contrato de trabalho

Artigos 344.º e 345.º do Código do Trabalho

O trabalhador passará a ter direito a uma compensação correspondente a **24 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.



10

8. Trabalho Temporário

Contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos

Artigo 179.º do Código do Trabalho

Alarga-se o conceito de contratos sucessivos, introduzindo-se a referência à “**atividade profissional**”.

Assim, no caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário é proibida a sucessão no mesmo posto ou na mesma atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade.

Em caso de violação, o contrato celebrado entre o trabalhador e a empresa utilizadora **converte-se em contrato de trabalho sem termo**, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos sucessivos contratos.

Duração de contrato de trabalho temporário

Artigo 182.º do Código do Trabalho

O contrato de trabalho temporário a termo certo apenas poderá ser renovado **até 4 vezes**.

A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, **não pode ser superior a 4 anos**.

Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda o limite de 4 anos.



Cedência ilícita de trabalhador

Artigo 173.º do Código do
Trabalho

Considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo quando a empresa de trabalho temporário não é titular de licença para o exercício da respetiva atividade.

Empresas nos setores da construção e agricultura

Artigos 25.º e 26.º da Lei n.º
13/2023, de 3 de abril

É criado um **sistema de registo público e obrigatório** para empresas que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras.

O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, que tenham 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, está obrigado a organizar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços, tendo em vista reforçar o controlo do cumprimento das regras em matéria de segurança e saúde no trabalho e a comunicação da admissão de trabalhadores à segurança social.



12

9. Trabalhador-estudante

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

Artigo 89.º-A do Código do
Trabalho

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, nem depende de comprovação pelo trabalhador da sua condição de estudante.

A celebração de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário está sujeita às respetivas condições de admissibilidade, devendo o termo estipulado e o motivo justificado serem comunicados à Segurança Social.

Rendimento de trabalho de trabalhador-estudante

Artigo 6.º do DL n.º 70/2010,
de 16 de junho

Os rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 vezes a RMMG, não são considerados rendimento de trabalho dependente do agregado para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

10. Trabalhadores economicamente dependentes

Prestador de trabalho em situação de dependência económica

Artigo 10.º e 10.º-B do Código do Trabalho

Considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja:

- Pessoa singular;
- Preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, atividade para o mesmo beneficiário; e
- Obtenha mais 50% do produto da sua atividade, num ano civil.



13

A aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração do prestador de trabalho dirigida ao beneficiário da atividade, acompanhada de um comprovativo que ateste que o prestador de trabalho obtém do beneficiário mais de 50% do valor total da sua atividade.

Substituição por terceiros

Artigo 10.º do Código do Trabalho

É permitido ao prestador de trabalho assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção

voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas.

Negociação coletiva

Artigo 10.º-A do Código do Trabalho

As pessoas em situação de dependência económica têm direito:

- À representação dos interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores, ainda que delas não possam ser membros;
- À negociação de IRCT's negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
- À aplicação dos IRCT's negociais já existentes e aplicáveis aos trabalhadores;
- À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral;
- À fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.



14

11. Trabalho através de plataformas digitais

Presunção (ilidível) da existência de contrato de trabalho

Artigo 12.º-A do Código do Trabalho

Presume-se a existência de contrato de trabalho na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital que:

- Fixe a retribuição para o trabalho efetuado ou estabeleça máximos e mínimos;
- Exerça o poder de direção e determine regras específicas;
- Controle e supervisione a prestação da atividade;

- Restrinja a autonomia do prestador de atividade quando à organização do trabalho;
- Possua a propriedade ou explore através de contrato de locação os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pelo prestador.

A plataforma poderá invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. Neste caso, cabe ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

Responsabilidade solidária

Artigo 12.º-A do Código do Trabalho

A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis:

- Pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho;
- Pelos encargos sociais; e
- Pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos 3 anos.



12. Teletrabalho

Direito ao regime de teletrabalho

Artigo 166.º-A do Código do Trabalho

O direito é alargado ao trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, sempre que seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Compensação

Artigo 168.º do Código do Trabalho

O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho **devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.**

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Em termos fiscais, a compensação é considerada custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria do Governo.



13. Estágios Profissionais

Subsídio de estágio Artigo 8.º do DL n.º 66/2011, de 1 de junho	A entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo montante não pode ser inferior a 80% da RMMG (ou seja, 608,00 € em 2023).
Seguro Artigo 9.º do DL n.º 66/2011, de 1 de junho	A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes de trabalho.
Regime de Segurança Social Artigo 10.º do DL n.º 66/2011, de 1 de junho	O estágio profissional é equiparado, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.

14. Proteção do trabalhador cuidador

Definição de trabalhador cuidador Artigo 101.º-A do Código do Trabalho	Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto do cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.
Licença Artigo 101.º-B do Código do Trabalho	O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de 5 dias úteis , a gozar consecutivamente.

Para o efeito, o trabalhador deve informar o empregador, com 10 dias úteis de antecedência ao seu início e por escrito, indicando os dias em que pretende gozar a licença. Tal informação deve vir acompanhada de declaração do trabalhador cuidador de que os outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada não gozam da mesma licença no



mesmo período ou estão impossibilitados de prestar assistência.

A licença do cuidador: (i) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo e prossegue logo após a cessação desse impedimento; e (ii) não pode ser suspensa por conveniência do empregador.

A licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Trabalho a tempo parcial ou horário flexível

Artigos 101.º-C, 101.º-D e 101.º-E do Código do Trabalho

O trabalhador cuidador tem direito a:

- trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos; ou
- trabalhar em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

Para ter acesso a um destes regimes, o trabalhador deve requerer ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os elementos exigidos no n.º 1 do artigo 101.º-E do Código do Trabalho.

O trabalhador cuidador que opte por um destes regimes não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Artigo 101.º-G do Código do Trabalho

O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.



<p style="text-align: center;">Proteção em caso de despedimento</p> <p>Artigo 101.º-F do Código do Trabalho</p>	<p>O despedimento carece de parecer prévio da CITE.</p>
<p style="text-align: center;">Acumulação de regimes</p> <p>Artigo 101.º-H do Código do Trabalho</p>	<p>O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode acumular os direitos previstos para proteção na parentalidade com os direitos previstos para o trabalhador cuidador.</p>
<p style="text-align: center;">Denúncia durante o período experimental</p> <p>Artigo 114.º do Código do Trabalho</p>	<p>O empregador deverá comunicar a denúncia à CITE, no prazo de 5 dias úteis.</p>
<p style="text-align: center;">Contrato de trabalho a termo</p> <p>Artigo 144.º do Código do Trabalho</p>	<p>O empregador deve comunicar à CITE, no prazo de 5 dias úteis, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.</p>
<p style="text-align: center;">Faltas para assistência</p> <p>Artigo 252.º do Código do Trabalho</p>	<p>O cuidador informal não principal terá direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível à pessoa cuidada, em caso de doença ou acidente.</p>



15. Cessação do contrato

<p style="text-align: center;">Compensação por despedimento coletivo</p> <p>Artigo 366.º do Código do Trabalho</p>	<p>O valor da compensação passa a ser de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.</p> <p>Nota: esta alteração apenas se aplica ao período da duração do contrato contado a partir do início da vigência e produção de efeitos desta alteração legislativa.</p>
---	---

Denúncia de contrato de trabalho por trabalhador vítima de violência doméstica

Artigos 400.º e 401.º do Código do Trabalho

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, fica **dispensado do cumprimento do aviso prévio** para denúncia do contrato de trabalho.

Remissão abdicativa

Artigo 337.º do Código do Trabalho

Os créditos laborais não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

Providência cautelar de suspensão de despedimento

Artigo 11.º do DL n.º 102/2000, de 2 de junho

Sempre que um inspetor da ACT verifique a existência de um despedimento ilícito, será lavrado um auto e notificando o empregado para regularizar a situação.

Caso a situação não seja regularizada, a ACT remete, em 5 dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Proibição de *outsourcing*

Artigo 338.º-A do Código do Trabalho

É proibido ao empregador recorrer ao *outsourcing* para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

16. Negociação Coletiva

Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva de trabalho

Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social



Artigo 500.º-A do Código do Trabalho

arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia. Tal requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência.

Caducidade de convenção coletiva de trabalho

Artigo 501.º do Código do Trabalho

A caducidade das convenções coletivas produz efeitos:

- No dia seguinte à publicação do aviso da respetiva suspensão e cessação de vigência no BTE; ou
- Decorridos 90 dias da comunicação da parte à DGERT, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar esse facto em local apropriado da empresa e informar a DGERT da data dessa publicitação.

Arbitragem necessária

Artigo 501.º-A do Código de Trabalho

Qualquer uma das partes pode requerer imediatamente a arbitragem necessária:

- Caso a negociação não seja remetida para mediação pelo tribunal arbitral;
- Nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.

Em qualquer caso, suspende-se o período de sobrevivência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária.



Cessação da vigência de convenção coletiva

Artigo 502.º do Código do Trabalho

A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte, por caducidade:

- Determinada por decisão judicial, transitada em julgado;
- Nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência;
- Decorrente da verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º do Código do Trabalho (prazo de vigência ou do prazo de, pelo menos, 12 meses);
- Decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de acordo de empresa ou acordo coletivo.

17. Due Diligence da ACT

Beneficiários de fundos europeus

As entidades privadas, incluindo as empresas sob qualquer forma jurídica e as instituições privadas sem fins lucrativos, beneficiárias de fundos europeus de valor superior a 25.000,00 €, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a ação de controlo.

