Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

Principais Medidas

REPÚBLICA PORTUGUESA | XXII GOVERNO

REPÚBLICA PORTUGUESA | TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

TRABALHO TEMPORÁRIO

- ✓ As regras que impedem sucessão de contratos de utilização também se aplicam a empresas do mesmo grupo
- ✓ Integração dos trabalhadores na empresa utilizadora quando o trabalhador tenha sido cedido por Empresa de Trabalho Temporário (ETT) não licenciada
- ✓ Ao fim de 4 anos de cedências temporárias pela ETT ou outra do mesmo grupo, ETT são obrigadas a integrar trabalhadores nos seus quadros
- ✓ Número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário é reduzido de 6 para 4 contratos

COMBATE AO FALSO TRABALHO INDEPENDENTE E RECURSO INJUSTIFICADO A TRABALHO NÃO PERMANENTE

- ✓ Proibição de recurso a "outsourcing" durante 12 meses após despedimento coletivo ou por extinção dos postos de trabalho
- ✓ Norma da sucessão de contratos a termo será alargada à admissão de novos trabalhadores na mesma atividade profissional (e não apenas ao mesmo objeto ou posto de trabalho)
- ✓ Reforçar o poder da ACT na conversão de contratos a termo em contratos sem termo

PLATAFORMAS DIGITAIS E ALGORITMOS

- ✓ Presunção da existência de contrato de trabalho com operadores de plataformas quando se verifiquem indícios de relação entre plataformas e prestador de atividade e entre este e os clientes

- ✓ Dever de informação e transparência com ACT, trabalhadores e seus representantes, sobre critérios de algoritmos e mecanismos de inteligência artificial utilizados

CONTRATAÇÃO COLETIVA

- ✓ Renovar até 2024 a suspensão dos prazos de sobrevigência das convenções coletivas já em vigor, para prevenir vazios de cobertura na sequência da pandemia
- ✓ Reforçar a arbitragem necessária, permitindo que qualquer das partes suspenda a caducidade das convenções, prevenindo vazios negociais
- ✓ Condicionar o acesso a apoios e incentivos públicos à existência de contratação coletiva dinâmica
- ✓ Alargar contratação coletiva aos trabalhadores em outsourcing que trabalhem mais de 60 dias na empresa e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes (TIED)

CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, VIDA PESSOAL E FAMILIAR

- ✓ Majoração dos valores de licenças em caso de maior partilha entre os dois progenitores e duplicar o tempo de licença quando seja gozada em tempo parcial a partir dos 120 dias

- ✓ Alargamento da necessidade de autorização expressa do trabalhador para realização de bancos de horas e regimes de adaptabilidade aos trabalhadores com filhos entre os 3 os 6 anos caso se demonstre impossibilidade do outro progenitor

- ✓ Acesso, em situações de adoção, à licença exclusiva do pai e ao respetivo subsídio, e possibilidade de gozo de 30 dias de licença na fase de transição ou entrega da criança

COMBATER O TRABALHO NÃO DECLARADO

- ✓ Criminalizar o trabalho totalmente não declarado, com prisão até 3 anos ou multa até 360 dias
- ✓ Assegurar que há sempre lugar a contraordenação, mesmo em caso de regularização voluntária de trabalho não declarado, para desincentivar o recurso a esta modalidade
- ✓ A presunção da existência da prestação de trabalho quando não tenha sido declarada à Segurança Social alarga-se para os 12 meses anteriores
- ✓ Tornar permanente o dever de registo diário dos trabalhadores cedidos ou colocados por outras empresas em explorações agrícolas e estaleiros de construção civil

PROTEÇÃO DOS JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES E ESTAGIÁRIOS

- ✓ Aumento da bolsa de estágio IEFP para licenciados para 878 euros
- ✓ Eliminar a possibilidade de pagar a estagiários menos que o previsto no Código de Trabalho (80% RMMG), prevista em diploma de 2011
- ✓ Estágios remunerados sem apoio IEFP conferem acesso a regime de proteção social equiparado ao trabalho por conta de outrem
- ✓ Garantir que os trabalhadores-estudantes e jovens a trabalhar em férias ou interrupções letivas com rendimento do trabalho não superior a 14 RMMG mantêm direito a abono de família e ação social

REFORÇO ACT E SIMPLIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA

- ✓ Tornar permanente o poder da ACT de suspender processos de despedimento com indícios de irregularidade
- ✓ Permitir notificações eletrónicas, inquirição de testemunhas por videochamada, aplicação de processo especial mais ágil nos casos cuja verificação depende unicamente de cruzamento de informação através de base de dados
- ✓ Criar comunicação automática da admissão de trabalhadores estrangeiros pela Segurança Social à ACT, dispensando comunicação obrigatória das empresas à ACT
- ✓ Implementar a comunicação única à Segurança Social e aos Fundos de Compensação de Trabalho

CONTRATAÇÃO PÚBLICA E APOIOS PÚBLICOS

- ✓ Acesso a apoios públicos, incentivos financeiros e fundos comunitários condicionados ao cumprimento de normas laborais
- ✓ Majoração de apoios públicos e incentivos para empresas com contratação coletiva recentemente assinada ou regularmente revista (contratos celebrados ou renovados < 3 anos)
- ✓ Entidades públicas podem passar a exigir, nomeadamente nos setores em que os custos de trabalho são determinantes para formação do preço, elementos sobre a estrutura de custos de trabalho e o cumprimento de obrigações decorrentes da lei ou convenções coletivas

CUIDADORES INFORMAIS

- ✓ Criação de licença de 5 dias para cuidadores informais não principais reconhecidos
- ✓ Conceder direito a faltar 15 dias, sem perda de direitos exceto retribuição, aos cuidadores informais não principais reconhecidos por necessidades da pessoa cuidada (familiar até 4.º grau em linha reta e colateral)
- ✓ O cuidador informal não pode ser prejudicado pelo exercício dos seus direitos: introdução de especiais garantias em matéria de despedimentos e questões de igualdade e não discriminação
- ✓ Acesso a regimes de trabalho flexíveis e teletrabalho aos cuidadores informais não principais reconhecidos

NOVAS MEDIDAS

- ✓ Alargamento da compensação para 24 dias por ano em cessação de contrato a termo ou termo incerto

- ✓ Reposição dos valores de pagamento de horas extraordinárias em vigor até 2012 a partir das 120 horas anuais (1.ª hora em dias úteis: acréscimo de 50%; a partir da 2.ª hora: 75%; dias de descanso e feriados: 100%). Até 120 horas, mantém-se regime atual

- ✓ Nos contratos públicos superiores a 12 meses, os contratos de trabalho devem ser permanentes; em contratos com menos de 12 meses, os contratos de trabalho devem ter pelo menos a duração do contrato

- ✓ Alargar o princípio do tratamento mais favorável às situações de teletrabalho e trabalho através de plataformas