

ABRIL DE 2023

GUIA PRÁTICO

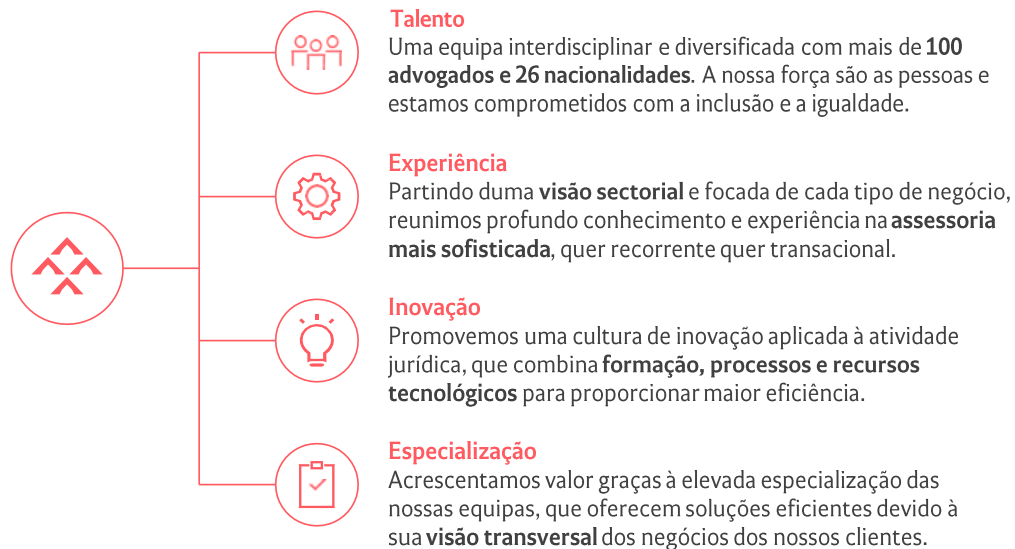
Agenda do Trabalho Digno O que muda afinal?

Lei 13/2023, de 3 de abril

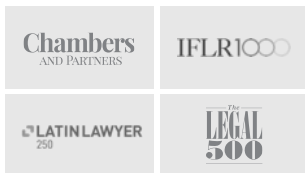


O que oferecemos

A Cuatrecasas presta assessoria em todas as áreas do Direito empresarial, proporcionando a experiência e o conhecimento de equipas altamente especializadas. Apoiamos os nossos clientes nos assuntos mais exigentes, em qualquer território.



Contamos com uma rede de 27 escritórios em 13 países, com uma forte presença em Espanha, Portugal e América Latina. Oferecemos a equipa que melhor se adapta às necessidades específicas de cada cliente e situação.



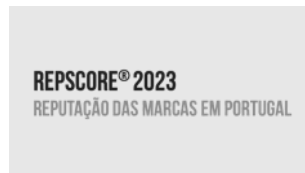
Firma recomendada nas principais áreas do Direito na Europa e América Latina



Sociedade europeia do ano, 2022 e Sociedade ibérica do ano 2022 e 2020



Firma mais inovadora da Europa na categoria "Using data", 2022



N.º 2 do top jurídico - Portugal. OnStrategy

Cumprimos critérios ambientais, sociais e de bom governo (ESG) na prestação dos nossos serviços e na nossa gestão interna.

[Aqui](#) detalhamos os principais parâmetros com que medimos o nosso desempenho em termos de ESG. Consulte também a nossa última [Memória Empresarial](#).

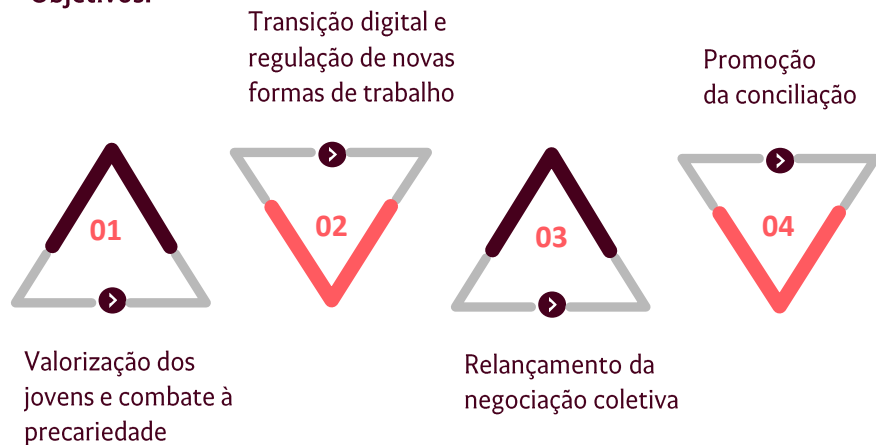


CONTEÚDOS

1. Enquadramento
2. Estágios Profissionais
3. Período Experimental
4. Contratos de Trabalho - Conteúdo
5. Contratos de Trabalho - Modalidades
6. Conciliação entre Vida Pessoal e Profissional
7. Tempo de Trabalho - Alterações
8. Cessação de Contratos de Trabalho
9. Plataformas Digitais
10. Algoritmos e Inteligência Artificial
11. Fundos de Compensação
12. Atividade Sindical e Contratação Coletiva
13. Construção e Agricultura
14. Reforço do Quadro Sancionatório e Poderes da ACT
15. Sumário | O que fazer?
16. Key Contacts

1. Enquadramento

Objetivos:



Em regra, as alterações entram em vigor a

01.05.2023

Os administradores, gerentes ou diretores das pessoas coletivas respondem, solidariamente, pelo pagamento das coimas

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril prevê mais de 150 alterações à legislação laboral

Quase todas as violações à legislação laboral passam a constituir contraordenação. Recordamos os valores máximos por infração:

€ 61.200,00 por infração

€ 122.400,00 no caso de infração que abranja uma pluralidade de trabalhadores

2. Estágios Profissionais

- **Equiparação a TCOs:** Os estagiários são equiparados a trabalhadores por conta de outrem (TCOs) para efeitos de segurança social - as entidades promotoras passam a ter de pagar contribuições à Segurança Social à taxa dos TCOs.
- **Aumento do Subsídio Mensal:** É aumentado o valor do subsídio mensal que a entidade promotora é obrigada a pagar ao estagiário. **Em 2023, o subsídio mensal de estágio profissional tem um valor mínimo de € 608,00**, quantia que corresponde a 80% da Retribuição Mínima Mensal Garantida. Até ao momento, o subsídio correspondia ao valor Indexante dos Apoios Sociais.
- **Seguros:** Obrigação de **inclusão dos estagiários no seguro de acidentes de trabalho** (em vez de seguro de acidentes pessoais em benefício do estagiário) .

3. Período Experimental

- **Obrigação de informação do trabalhador:** Passa a ser obrigatório informar o trabalhador, por escrito, sobre (i) a duração e (ii) as condições do período experimental. Prazo para cumprimento desta obrigação: até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato.
- **Redução do Período Experimental:**
 - **O período experimental de 180 dias para os trabalhadores à procura do primeiro emprego é reduzido ou excluído** - consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 90 dias, ainda que tenha sido celebrado com empregador diferente.
 - O período experimental é também reduzido consoante a duração de estágio profissional superior a 90 dias com avaliação positiva, para a mesma atividade, ainda que realizado em entidade promotora distinta do empregador.
- **Prazo de aviso prévio para denúncia:** O prazo de aviso prévio para a denúncia do contrato quando o período experimental dure mais de 120 dias, é aumentado de 15 para 30 dias.
- **Comunicações:** A denúncia de contrato de trabalho no período experimental de trabalhador cuidador tem de ser comunicada à CITE e a denúncia de contrato de trabalhadores à procura do primeiro emprego tem de ser comunicada à ACT.

Caso a informação sobre a duração do período experimental não seja prestada, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

O que fazer?

Cumprir obrigações declarativas e contributivas em relação aos estagiários, tal como para os TCOs

Infração: Contraordenação muito grave

Atualizar os valores pagos a título de subsídio mensal de estágio

Infração: Contraordenação muito grave

Proceder à inclusão dos estagiários no seguro de acidentes de trabalho

Infração: Contraordenação grave

O que fazer?

Incluir nas minutas dos contratos de trabalho a celebrar após 01.05.2023 informação sobre o período experimental aplicável

Nota: As alterações com impacto na existência e duração do período experimental apenas serão aplicáveis a contratos de trabalho celebrados após 01.05.2023

Rever os procedimentos de comunicação das cessações dos contratos no período experimental

Infração: A ausência das comunicações legalmente exigidas à CITE e à ACT constitui **contraordenação grave**

4. Contratos de Trabalho - Conteúdo

4.1. Dever de Informação

São aditados ao elenco de informações que o empregador deve prestar, por escrito, ao trabalhador :

- A duração previsível do contrato, nos contratos de trabalho a termo incerto;
- Os requisitos formais a observar para a cessação do contrato, para além dos prazos de aviso prévio;
- O método de pagamento da retribuição e a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e organização por turnos;
- A designação das entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletiva aplicável;
- A identificação do utilizador, nos contratos de trabalho temporário;
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- O direito individual a formação contínua;
- A concretização do regime no caso de trabalho intermitente;
- 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.

4.2. Exclusividade

O empregador passa a estar proibido de obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional.

Encurtamento de Prazos – Dever de Informação

Após início do contrato : Prazo de 7 dias para cumprimento do dever de informação (prazo anterior era de 30 dias)

Alterações: Passam a ter de ser informadas até à data em que começam a produzir efeitos (e já não nos 30 dias subsequentes)

O que fazer?

Rever as minutas dos contratos de trabalho a celebrar a partir de 01.05.2023

Infração: A não prestação ou omissão de atualização tempestiva de qualquer das informações legalmente exigidas constitui **contraordenação grave**

O que fazer?

Rever as minutas dos contratos de trabalho a celebrar a partir de 01.05.2023 para aferir da validade das cláusulas de exclusividade

Infração: **Contraordenação muito grave**

5. Contratos de Trabalho - Modalidades

5.1. Contratos de Trabalho a Termo

- Os contratos de trabalho a termo incerto devem passar a indicar expressamente a duração previsível do contrato.
- **Proibição de sucessão de contratos a termo** antes de decorrido 1/3 da duração do contrato - aplicável não apenas ao mesmo posto de trabalho, mas também à mesma atividade profissional.
- **Obrigação de comunicar à CITE o motivo de não renovação de contrato de trabalho a termo** – sempre que estiver em causa um trabalhador cuidador.
- **Aumento da compensação por caducidade de contrato a termo** - passa a ser, em qualquer caso, de 24 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade (até ao momento a compensação devida era de 18 dias para os contratos de trabalho a termo certo e para os contratos de trabalho a termo incerto nos primeiros três anos de duração; e de 12 dias nos contratos de trabalho a termo incerto a partir do 4.º ano de duração).
- **Nota:** As alterações agora introduzidas não afetam a validade dos contratos a termo já celebrados.

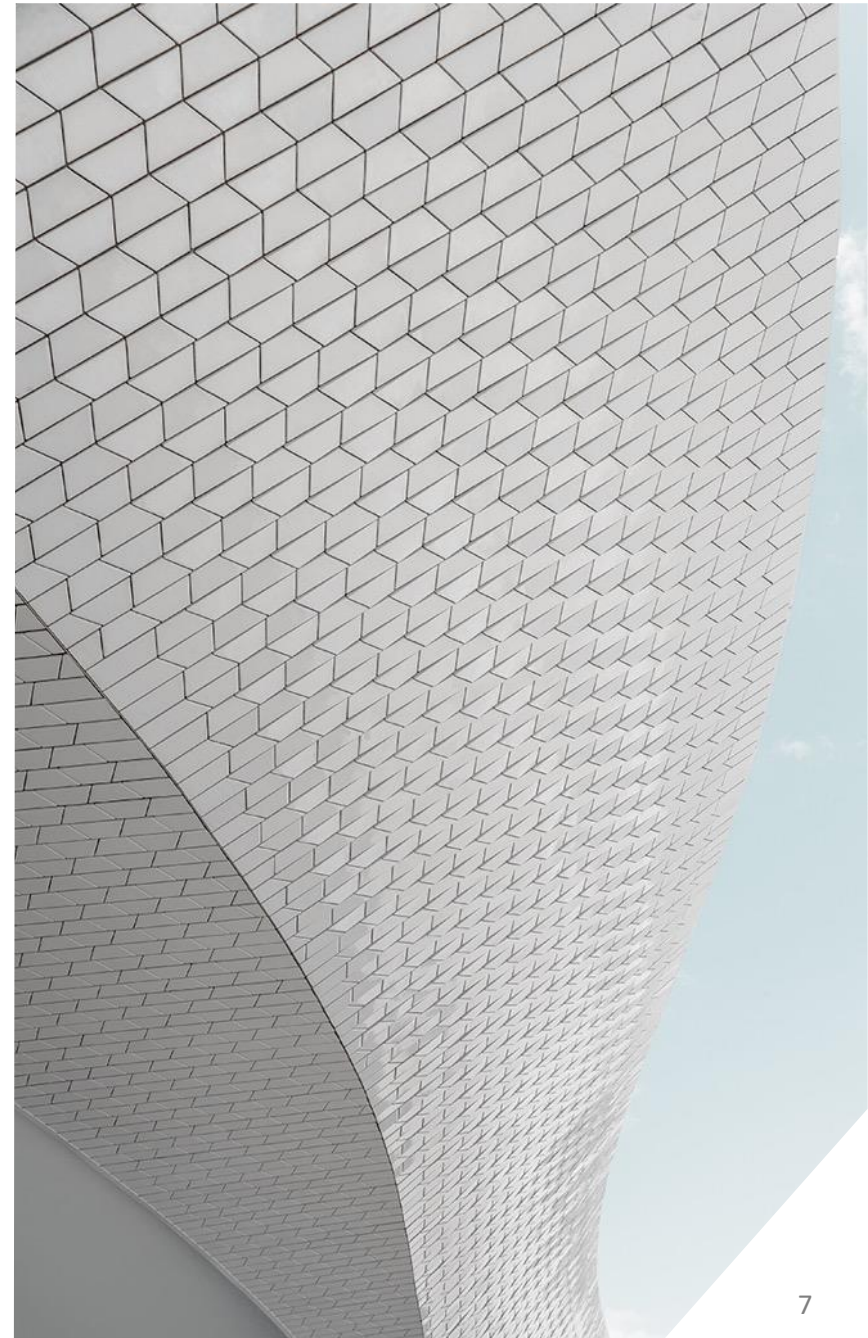
O que fazer?

Rever minutas dos novos contratos a termo a celebrar a partir de 01.05.2023

Infração: Contraordenação muito grave

Rever valores de compensação a pagar

Nos casos de recurso ilícito à contratação a termo, a ACT passa também a poder desencadear uma ação judicial de reconhecimento de contrato de trabalho (permanente).



5. Contratos de Trabalho - Modalidades

5.2. Contratos de Trabalho Temporário

- Nos contratos de trabalho temporário **deve passar a ser identificado o utilizador**. Caso seja contratada uma empresa de trabalho temporário sem licença, considera-se que o trabalho é prestado ao **utilizador** em regime de contrato de trabalho sem termo.
- **Proibição de sucessão de contratos de trabalho temporário** antes de decorrido 1/3 da duração do contrato após completada a duração máxima do contrato - aplicável não apenas ao mesmo posto de trabalho, mas também à mesma atividade profissional. Passa a ser também proibida a celebração de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontra em relação de domínio ou de grupo, ou que mantenha estruturas organizativas comuns. **Em caso de violação das regras de proibição de contratos sucessivos, o contrato será considerado sem termo**, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.
- **Renovação e duração:** O contrato de trabalho temporário passa a ser renovável apenas até 4 vezes (e não 6 vezes) e a sua duração não pode exceder 4 anos, sob pena de se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.
- **Licenciamento:** O regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário (ETT) é profundamente alterado, aumentando significativamente os requisitos para o exercício da atividade.

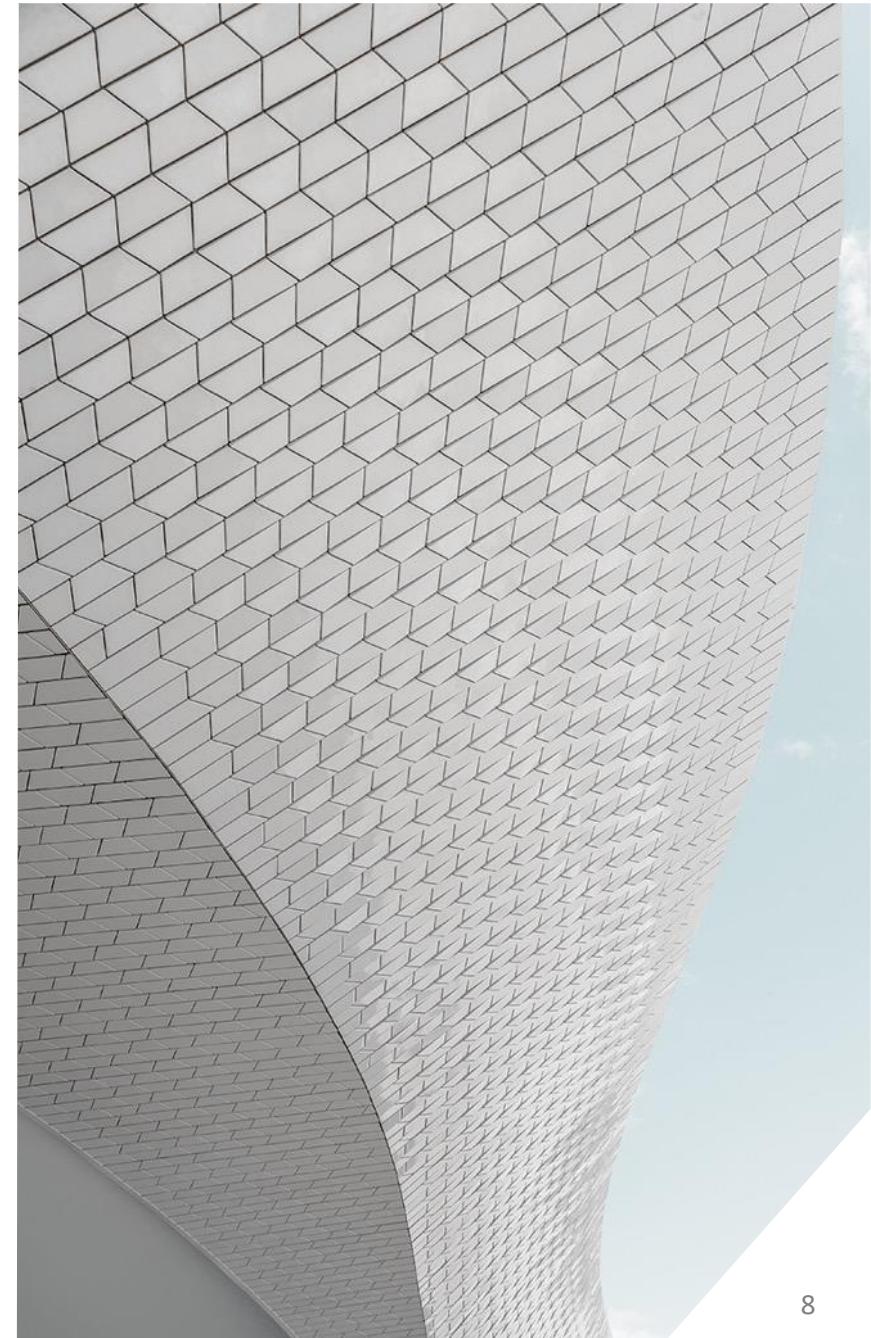
O que fazer?

ETTs: assegurar o cumprimento dos novos requisitos legais para o exercício da atividade.
Os utilizadores apenas deverão contratar ETTs titulares de licença e verificar o cumprimento das respetivas obrigações legais.

Rever minutas dos contratos de trabalho temporário a celebrar após 01.05.2023

Infração: A violação destas normas pode constituir **contraordenação grave e muito grave**

Nos casos de recurso ilícito ao trabalho temporário, a ACT passa também a poder desencadear uma ação judicial de reconhecimento de contrato de trabalho (permanente).



5. Contratos de Trabalho - Modalidades

5.3. Teletrabalho

- O empregador e o trabalhador devem passar a **fixar por acordo o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com o teletrabalho**, que é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento para o trabalhador, até ao limite do valor que venha a ser fixado por portaria.
- Os trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, independentemente da idade destes, passam a ter direito ao teletrabalho

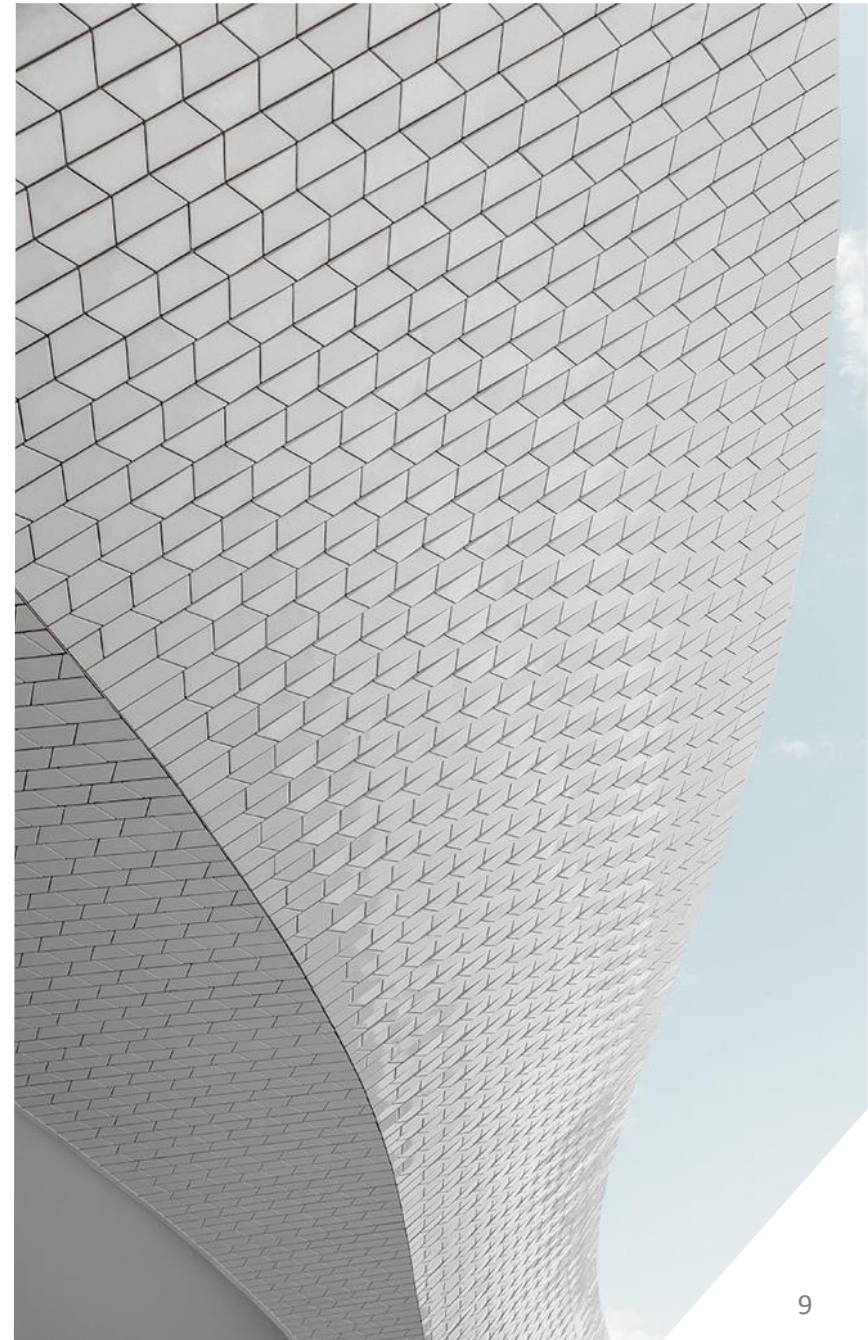
O que fazer?

Rever minutas dos acordos de teletrabalho a celebrar a partir de 01.05.2023

Infração:

Contraordenação grave

Celebrar aditamentos aos acordos de teletrabalho existente



6. Conciliação entre Vida Pessoal e Profissional

6.1. Não Discriminação

- São expressamente **qualificadas como discriminatórias práticas de tratamento desfavorável ligadas ao gozo de direitos** na parentalidade, mas também quaisquer outros direitos que visam contribuir para a conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal, nomeadamente os direitos atribuídos ao cuidador informal.
- É explicitado que se consideram práticas discriminatórias as ligadas a afetação desfavorável pelo gozo dos referidos direitos ao nível da atribuição de **prémios** de assiduidade e **pontualidade** e **avaliação** e **progressão** na carreira.

6.2. Parentalidade

- **Cumulação:** Prevê-se a possibilidade de cumulação da licença parental inicial, após o gozo de 120 dias consecutivos, com trabalho a tempo parcial, podendo esse período ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial.
- O **cômputo dos dias de licença parental exclusiva do pai** passa a fazer-se em **dias corridos** e não em dias úteis. A **licença parental exclusiva da mãe** passa a ser **computada em 42 dias** corridos após o parto.
- Passam a estar também **excluídos do âmbito de aplicação dos regimes de adaptabilidade grupal e banco de horas grupal**, para além dos trabalhadores com filhos **menores de 3 anos de idade** (atualmente excecionados) – (i) os trabalhadores com filhos que, independentemente da idade, padeçam de **deficiência ou doença crónica** e (ii) os trabalhadores com **filhos entre os 3 e os 6 anos que apresentem declaração que o outro progenitor exerce atividade profissional** e está impedido de prestar assistência.
- Prevê-se que venha a ter lugar uma majoração dos subsídios nas situações em que se verifique a partilha das licenças parentais, nas suas várias modalidades, entre ambos os progenitores.
- Os direitos atribuídos no âmbito da parentalidade são estendidos aos adotantes e candidatos a adotantes e famílias de acolhimento, com algumas adaptações.

O que fazer?

Rever políticas salariais, de avaliação, de atribuição de prémios e planos de carreira

Infração:

As práticas discriminatórias constituem **contraordenação muito graves**

Rever informações afixadas em matéria de igualdade e não discriminação

O que fazer?

Rever processos de tramitação dos pedidos de licenças e das políticas de comunicação e justificação de ausências

Rever parametrização dos programas de gestão das ausências por gozo de licença parental

Rever informações afixadas sobre direitos na parentalidade

Infração:

As violações dos regimes das licenças parentais constituem **contraordenações muito graves**

As violações dos regimes de exclusão da adaptabilidade e do banco de horas constituem **contraordenações graves**

6. Conciliação entre Vida Pessoal e Profissional

6.3. Trabalhadores Cuidadores

- São **considerados trabalhadores cuidadores os trabalhadores que tenham obtido o reconhecimento do estatuto de cuidadores informais não principais** junto da Segurança Social, por cuidarem e acompanharem um familiar de forma regular.
- Aos trabalhadores cuidadores são atribuídos, nomeadamente, direitos a:
 - Licença;
 - Trabalho a tempo parcial;
 - Horário flexível;
 - Falta para assistência a membro do agregado familiar;
 - Dispensa de trabalho suplementar;
 - Especial proteção em caso de cessação de contrato de trabalho.

6.4. Faltas

- **Luto gestacional:** As mães trabalhadoras passam a poder faltar justificadamente por motivo de luto gestacional, nas situações em que não gozem da licença por interrupção da gravidez, até 3 dias consecutivos. Os pais trabalhadores passam também a poder faltar justificadamente em qualquer uma das situações (interrupção da gravidez ou luto gestacional) até 3 dias consecutivos. Estas faltas não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.
- **Faltas justificadas por falecimentos:** Aumentam de 5 para 20 dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuge. Aumentam de 2 para 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, que não sejam filhos ou enteados.
- Até ao limite de duas vezes por ano, passa a ser possível fazer **prova da situação de doença até 3 dias consecutivos por declaração dos serviços digitais do SNS** com base em autodeclaração de doença do trabalhador sob compromisso de honra.
- O empregador deixa de poder opor-se ao pedido do trabalhador de substituição da perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias ou prestação de trabalho em acréscimo (dentro dos limites legais).

O que fazer?

Rever os processos de tramitação dos pedidos de licenças e dispensas

Infração:

As violações dos direitos agora atribuídos aos cuidadores informais constituem **contraordenações graves e muito graves.**

Rever as políticas de comunicação e justificação de ausências e a parametrização dos programas de gestão de ausências por gozo de licenças

O que fazer?

Rever as políticas de comunicação e justificação de ausências

Infração:

Contraordenação grave

Rever a parametrização dos programas de gestão das ausências.

7. Tempo de Trabalho - Alterações

Trabalho Suplementar

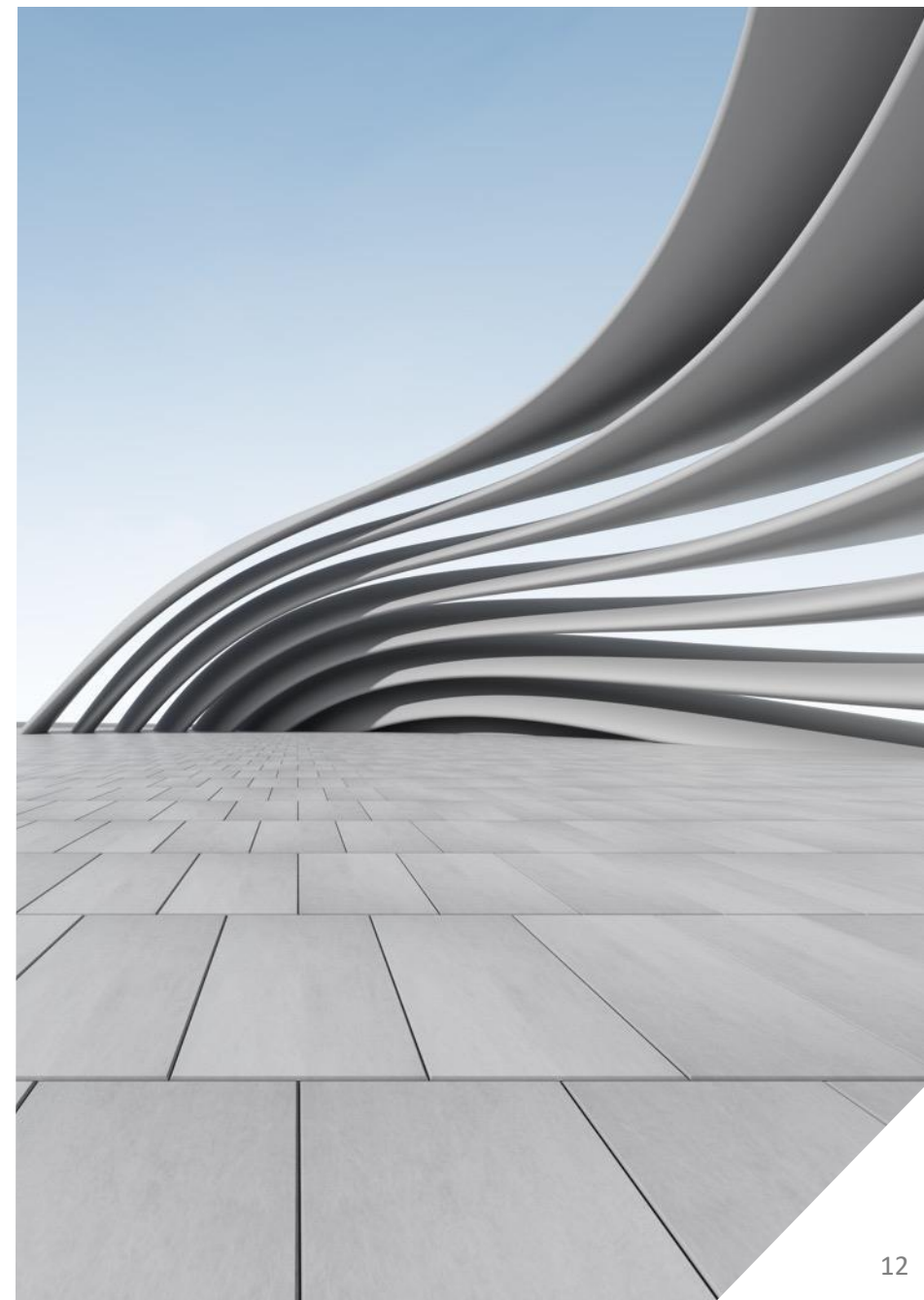
- É aumentado o pagamento devido pelo trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais.
- O trabalho suplementar que ultrapassar as 100 horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - i. 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - ii. 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

O que fazer?

Rever parametrização dos programas de processamento salarial

Infração:

O não pagamento dos valores atualizados a título de trabalho suplementar constitui **contraordenação grave**



8. Cessaç o dos Contratos de Trabalho

8.1. Compensaç o por cessaç o dos contratos de trabalho

- Aumento das compensa es:
 - i. A compensa o por **despedimento coletivo, extin o de posto de trabalho e despedimento por inadapta o** – aumenta de 12 para 14 dias de retribui o base e diuturnidades por ano de antiguidade, para o per odo de dura o do contrato ap s 01.05.2023.
 - ii. A compensa o por **caducidade de contrato a termo** aumenta de 18 dias, em regra, para 24 dias de retribui o base e diuturnidades por ano de antiguidade.

Infra es: O n o pagamento do montante devido pela caducidade do contrato a termo constitui **contraordena o grave**. O n o pagamento do montante de compensa o devido em caso de despedimento por causas objetivas torna o **despedimento il cito e constitui contraordena o grave**.

8.2. Suspens o de Despedimentos

- A ACT **passa a poder participar ao Minist rio P blico** os despedimentos que considera il citos com vista   instaura o de procedimento cautelar de suspens o do despedimento.

8.3. Proibi o de Outsourcing

- Deixa de ser permitido o recurso a **servi os externos, isto  , ao outsourcing, para a satisfa o de necessidades que foram asseguradas** por trabalhador cujo contrato tenha cessado por despedimento coletivo ou extin o de posto de trabalho **nos 12 meses anteriores**.

Infra o: Contraordena o muito grave

8.4. Remiss o abdicativa (irrenunciabilidade de cr ditos)

- Os cr ditos dos trabalhadores emergentes de contrato de trabalho, da sua viola o ou cessa o **deixam de poder ser extintos por meio de remiss o abdicativa, salvo atrav s de transa o judicial**.
- **Consequ ncias do incumprimento:** Remiss es abdicativas (declara es de quita o total) por parte de trabalhadores ap s 01.05.2023 poder o ser contestadas, nomeadamente por refer ncia aos cr ditos que estejam para al m daqueles que forem especificamente pagos.

O que fazer?

Rever minutas/cl usulas de remiss o abdicativa (declara es de quita o total), em particular as inseridas nos acordos de revoga o de contratos de trabalho

9. Plataformas Digitais

- É criada uma **nova presunção de laboralidade para atividade prestada nas plataformas digitais** – consequência – aplicabilidade das normas do Código do Trabalho compatíveis com a natureza dessa atividade.

O que fazer?

Proceder à revisão geral das relações laborais das empresas que atuem através de plataformas digitais com prestadores de serviços

Infração:

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

Em caso de reincidência são ainda aplicadas 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.

10. Algoritmos e Inteligência Artificial

Utilização de algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (“IA”)

- Prevê-se que as **normas legais só possam ser afastadas** em matéria de uso de algoritmos, IA e matérias conexas **por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho** que, sem oposição daquelas normas, disponha **em sentido mais favorável aos trabalhadores**.
- Prevê-se um **dever de informação dos empregadores em matéria de algoritmos e sistemas de IA**, quer aos trabalhadores individualmente considerados, quer às comissões de trabalhadores e aos delegados sindicais (quanto a estes últimos há ainda uma obrigação de consulta nestas matérias).
- Consagra-se expressamente a **proibição da discriminação algorítmica**.

O que fazer?

Avaliar a inclusão do tema da utilização de algoritmos, sistemas de IA e outras matérias relacionadas na contratação coletiva, designadamente para acordos de empresa

Atualizar a informação afixada em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo a menção à discriminação algorítmica

Realizar uma autoavaliação para identificação e caracterização dos algoritmos e sistemas de IA utilizados pelo empregador que afetem a tomada de decisões sobre o acesso/manutenção do emprego e/ou condições de trabalho

Prestar informação aos trabalhadores (ao serviço e novos trabalhadores) sobre os algoritmos e sistemas de IA utilizados

Infração:

As **práticas discriminatórias baseadas em algoritmos** ou outros sistemas de inteligência artificial constituem **contraordenações muito graves**.

A **não transmissão das informações** legalmente exigidas aos trabalhadores ou aos seus representantes constitui **contraordenação grave**.

11. Fundos de Compensação

- Ficam suspensas as obrigações relativas ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho – FGCT - (pelo menos até 2026) e ao Fundo de Compensação do Trabalho - FCT - (até à entrada em vigor de alterações legislativas ao regime legal).

12. Atividade Sindical e Contratação Coletiva

12.1 Atividade Sindical e representação de trabalhadores

- Os prestadores de serviços em situação de dependência económica passam a ter direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical/comissão de trabalhadores.
- O direito a reunião no local de trabalho, instalações, afixação e distribuição de informação sindical, passa a ser reconhecido às associações sindicais, mesmo quando não existam trabalhadores filiados em associações sindicais na empresa.

12.2. Alargamento da cobertura da negociação coletiva

- Em caso de terciarização, aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da adquirente, **aplica-se ao prestador de serviços o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) do adquirente.**
- Os prestadores de serviços em situação de dependência económica passam a ter direito à negociação de IRCTs específicos e à aplicação de IRCTs já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos, à extensão administrativa de IRCT e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

O que fazer?

Rever o processamento salarial.

O que fazer?

Permitir o exercício de atividade sindical na empresa mesmo quando não existam trabalhadores filiados.

Infração: O impedimento do exercício de atividade sindical constitui **contraordenação muito grave**

O que fazer?

Proceder à identificação de prestadores de serviços para efeitos de aplicação da contratação coletiva e avaliação do possível impacto económico e nas condições de trabalho.

Infração: Contraordenação grave e pode levar os prestadores de serviços a reclamar os créditos e direitos que não lhe tenham sido aplicados.

Alterar minuta contrato de prestação de serviços para incluir referência ao IRCT e identificar a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações laborais aí previstas.

Infração: Contraordenação grave

13. Construção e Agricultura

- O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, conforme aplicável, com **10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil**, passam a estar obrigados a organizar um **registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização** de serviços. Objetivo: 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.
- **Nota:** O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são **solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante** que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, **assim como pelo pagamento das respetivas coimas**.

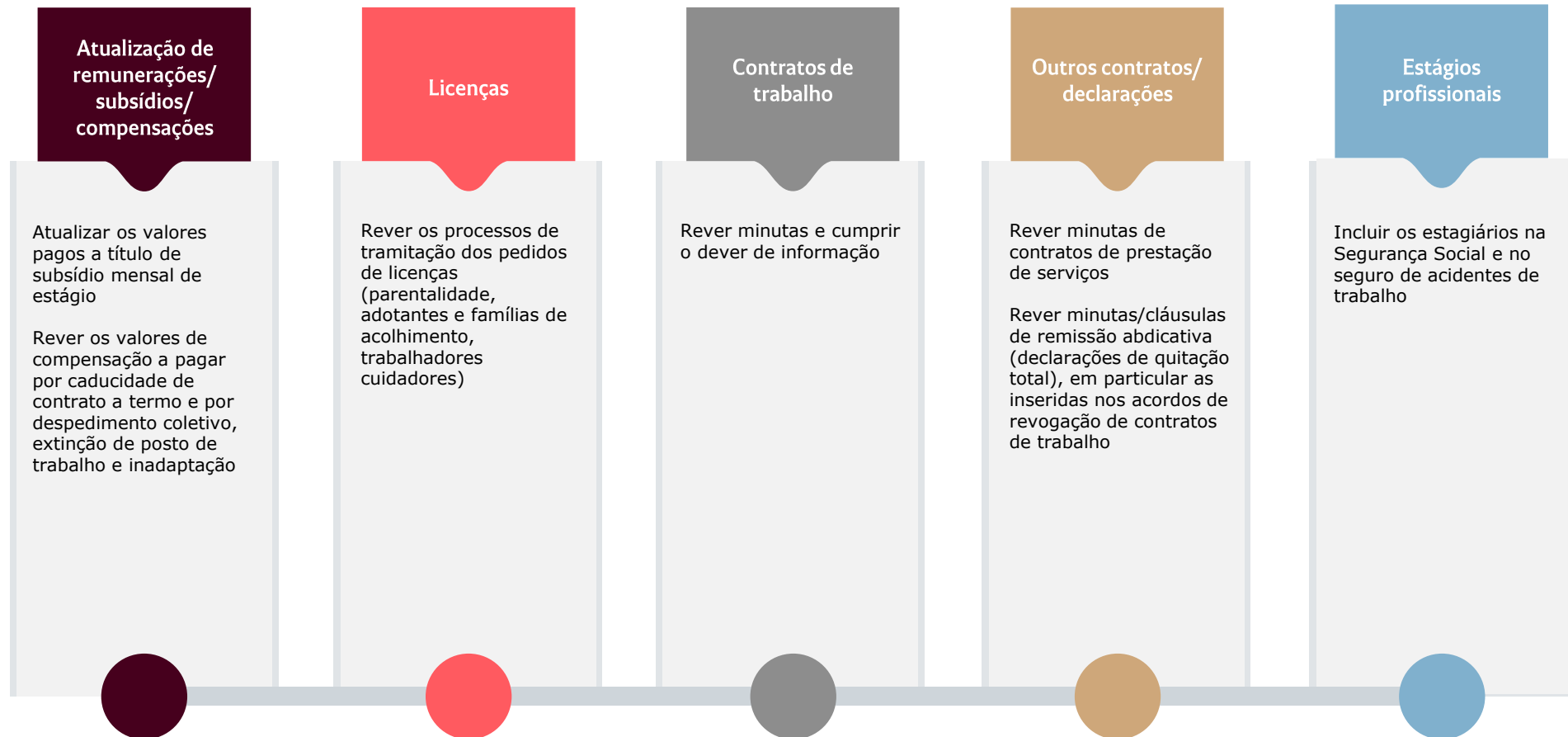
14. Reforço do Quadro Sancionatório e Poderes da ACT

- A **não declaração da admissão de trabalhadores à Segurança Social é criminalizada**. As empresas que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores, no **prazo de seis meses** subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são **punidas com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias**.
- A **reincidência na contratação de trabalhadores de forma aparentemente autónoma em condições características de contrato de trabalho** conduzirá à aplicação das seguintes **sanções acessórias**:
 - a) **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;
 - b) **Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos**, por um período até dois anos.
- Passa a existir **interconexão de dados** entre a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, IP) a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) e o Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. (IRN, IP), o FCT e o FGCT.

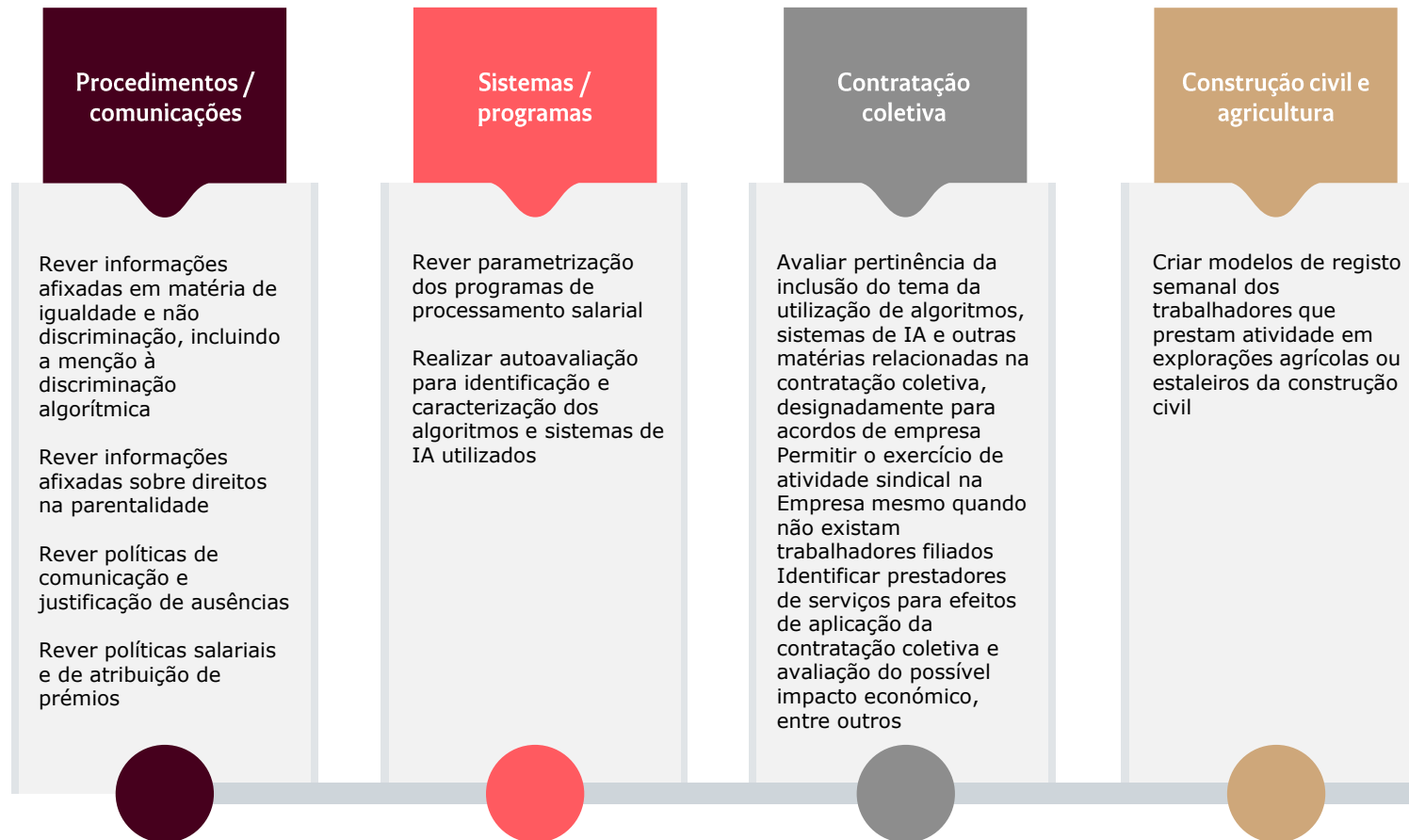
O que fazer?

Criar modelos de registo semanal dos trabalhadores que prestam atividade em explorações agrícolas ou estaleiros da construção civil, independentemente da natureza do seu vínculo.

15. Sumário | O que fazer?



15. Sumário | O que fazer?



16. Key Contacts



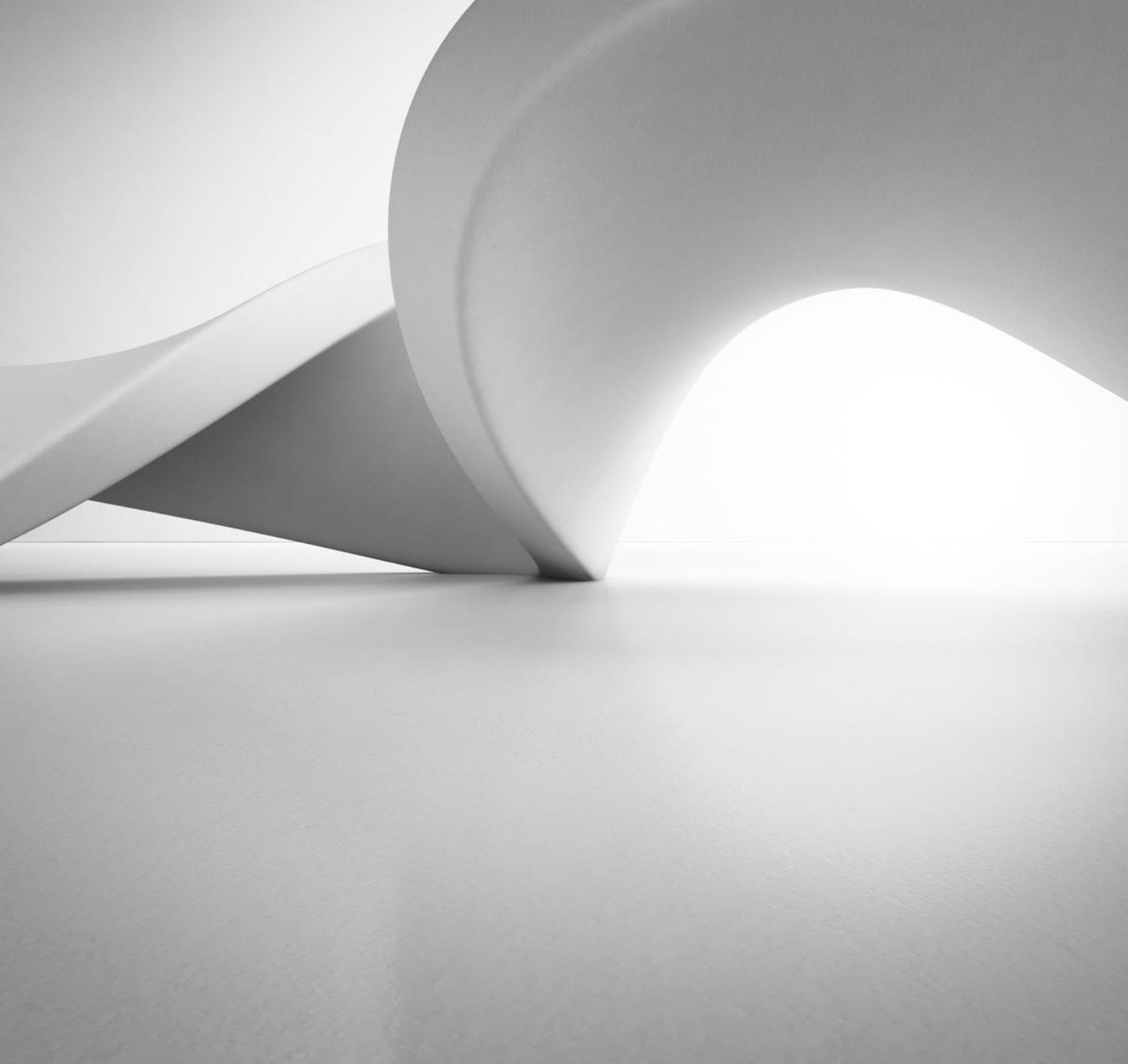
Rui Vaz Pereira
Sócio | Laboral
rui.vaz.pereira@cuatrecasas.com



Inês Pinheiro
Sócia | Laboral
ines.pinheiro@cuatrecasas.com



Sandra Lima da Silveira
Consultora | Laboral
slimasilveira@cuatrecasas.com



www.cuatrecasas.com

A informação contida nesta apresentação foi obtida de fontes gerais, é meramente expositiva, e tem de ser interpretada juntamente com as explicações que a acompanham. Esta apresentação não pretende, em nenhum caso, constituir uma assessoria jurídica.

La información contenida en esta presentación se ha obtenido de fuentes generales, es meramente expositiva, y se debe interpretar junto con las explicaciones que la acompañan. Esta presentación no pretende constituir en ningún caso un asesoramiento jurídico.

The information provided in this presentation has been obtained from general sources. It is for guidance purposes only and should be interpreted in relation to the explanations given. This presentation does not constitute legal advice under any circumstances.