

R. NEWS

NEWSLETTER Nº 2/2023

maio



Romeu Figueiredo

Lic. em Gestão de Empresas
Contabilista Certificado
CEO

Código do Trabalho

Agenda do Trabalho Digno

(Lei n.º 13/2023, de 3 de abril)



R. da Constituição 656,
5º andar, sala 502
4200-194 **Porto**

+ 351 **225 029 485/6***
+ 351 **917 555 701****
geral@rfigueiredo.pt
rfigueiredo.pt

*chamada para a rede fixa nacional
**chamada para a rede móvel nacional

Índice:

De uma forma sumária, destacamos as seguintes matérias:

1	Introdução	3
2	Contratos de trabalho (combate à precariedade laboral)	4
3	Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar Licenças parentais	9
4	Teletrabalho	15
5	Trabalho suplementar	16
6	Cessação do contrato de trabalho Aumento da compensa�o em caso de cessa�o do contrato de trabalho	17
7	Labora�o contínua / alargada	18
8	Estágios profissionais	19
9	Reforço dos poderes da Autoridade para as Condi�oes do Trabalho (ACT)	20
10	Trabalhadores independentes Prestadores de serviço em situa�o de dependência econ�mica	22
11	Fundo de Garantia de Compensa�o do Trabalho (FGCT) / Fundo de Compensa�o do Trabalho (FCT)	24

Estamos disponíveis para o/a esclarecer e aconselhar, no nosso escritório, ou por videoconferência.

NOTA:

Não dispensa a leitura da legisla o.

1. Introdução

As principais alterações ao Código do Trabalho (*Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*) e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

As principais alterações entraram em vigor a partir do dia 1 de maio de 2023, ficando sujeitos às alterações ao Código do Trabalho os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor das mesmas, salvo quando a condições de validade e efeitos de facto ou situações anteriores.

As alterações ao abrigo da *Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*, não se aplicam aos contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação ou duração e aos contratos de trabalho temporário quanto à sua renovação, quando celebrados antes da entrada em vigor.

2. Contratos de trabalho (combate à precaridade laboral)

É reforçado o dever da informação:

O empregador deve informar aspetos relevantes do contrato de trabalho, passando a incluir as seguintes matérias:

- Quando se trata de contrato a termo certo ou incerto deve mencionar o termo estipulado ou duração previsível do contrato, respetivamente;
 - Periodicidade, valor e método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
 - IRCT se existir, e a identificação das respetivas entidades celebrantes;
 - Identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica;
 - Identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;
 - Duração e condições do período experimental, quando aplicável;
 - Direito individual à formação contínua;
 - Se for aplicável o trabalho intermitente, a informação do regime geral;
 - O regime de proteção social, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos segurados pelo regime geral da segurança social;
 - Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões, acesso e manutenção de emprego, condições de trabalho incluindo elaboração de perfis e controlo da atividade;
- Considera-se cumprido o dever de informação quando a informação em causa consta no contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de trabalho, razão pela qual se recomenda a revisão das minutas de contrato de trabalho utilizadas.

- A entidade empregadora deverá conservar prova da transmissão ou receção das informações e disponibilizá-las à ACT, sempre que solicitadas.

Observação:

Se a entidade empregadora não cumprir o dever de informação associado ao período experimental, presume-se que as partes acordaram na sua exclusão.

Comunicação de admissão do trabalhador à Segurança Social

Na falta de cumprimento da obrigação da comunicação da admissão do trabalhador, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

Observação:

A comunicação da admissão de trabalhador poderá ser efetuada nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho.

Os contratos de muita curta duração ou prestação de trabalho por turnos, poderá a comunicação ser efetuada nas 24 horas seguintes ao início do contrato.

Trabalho não declarado

A não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de 6 meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto poderá consubstanciar crime de abuso de confiança, punido com pena de prisão até 3 anos ou multa de 360 dias.

Período experimental

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

Período experimental de 180 dias é reduzido e/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 outro empregador,

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

➤ **No período experimental, denunciar o contrato por iniciativa do empregador**

- a. Prevê-se aumento do aviso prévio para 30 dias caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias (ao invés dos 15 dias anteriores)
- b. Comunicar à CITE nos 5 dias após a denúncia no caso de trabalhador cuidador, à semelhança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactente ou trabalhador em gozo de licença parental
- c. Comunicar à ACT, nos 15 dias posteriores à denúncia, no caso de trabalhadores à procura do 1.º emprego ou desempregados de longa duração
- d. Previsão expressa da ilicitude da denúncia feita em abuso de direito (dependente de decisão judicial), com as consequências do despedimento ilícito: indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais, reintegração na empresa ou indemnização e retribuições intercalares.

Contratos de trabalho a termo

As principais alterações são;

- O contrato a termo incerto deve indicar a duração previsível do contrato, para além do motivo justificativo.
- Dever de comunicar à CITE do motivo da não renovação passa a incluir, o trabalhador cuidador
- No que se refere à cessação de contrato a termo e à proibição de sucessão de contratos, existe um alargamento do conceito de contratos sucessivos, com a introdução da referência à atividade profissional e não só ao posto de trabalho, passando a estabelecer que a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato a termo ou trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objetivo ou atividade antes de decorrido 1/3 de duração incluindo renovações.
- Proibição de sucessão no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objetivo ou atividade, celebrado com o mesmo trabalhador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo ou que mantenha estruturas organizativas comuns, quando o contrato de utilização de trabalho temporário atinge a sua duração máxima, antes de decorrido 1/3 desta duração, incluindo renovações.

Contrato de trabalho temporário

- Limite de 4 renovações no contrato de trabalho temporário a termo certo
- A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a 4 anos. Se exceder, converte-se o contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Cedência de trabalhadores no sector da agricultura e construção

- Prevê-se a criação de um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras.
- O empregador e a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, que tenha 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passam a estar obrigadas a efetuar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recursos à terceirização de serviços, tendo em vista reforçar o controlo de cumprimento das regras em matéria de SST e a comunicação de admissão de trabalhadores à Segurança Social.

3. Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar

Licenças parentais

- Os progenitores podem passar a gozar 120 dias consecutivos de licença parental inicial, a cumular, em cada dia, os restantes dias de licença em trabalho a tempo parcial
- A licença parental exclusiva da mãe
Obrigatório de 42 dias consecutivos de licença após o parto
- Licença do pai
É exclusiva do pai o gozo de 28 dias (antes era 20 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 gozadas consecutivamente após o nascimento. Licença adicional do pai, é de 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
Licença complementar do pai para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, na modalidade de prestação de trabalho parcial durante 3 meses, com o período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

Direitos do trabalhador cuidador

O trabalhador cuidador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante apresentação do respetivo comprovativo, passa a ter direito a:

- Trabalho a tempo parcial
Durante o período de 4 anos
- Flexibilidade de horário
Nos mesmos termos da parentalidade
- Licença anual
Com perda de retribuição, de 5 dias úteis a gozar de modo consecutivo
- Proteção em caso de despedimento

Precisa de parecer prévio da CITE (mesmos procedimentos destinados às situações de parentalidade)

➤ Dever de comunicação à CITE

Com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, do motivo da não renovação do contrato a termo

➤ Dispensa

Da prestação de trabalho suplementar

Proteção na perda gestacional

➤ Faltas por luto gestacional

A trabalhadora que não tenha direito a licença por interrupção da gravidez, tem direito a faltar por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos

➤ O pai tem direito a faltar até 3 dias consecutivos no caso de

- interrupção da gravidez
- luto gestacional

➤ As faltas por luto gestacional não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho

Proteção na adoção e acolhimento

➤ Dispensa de trabalho no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

➤ A referida dispensa não apresenta limites, devendo ser apresentada a devida justificação à entidade empregadora

➤ Não determina a perda de qualquer direito e é considerada como tempo de trabalho efetivo, no entanto os dias de falta para o efeito não são remunerados.

Tempo de trabalho

- Não são considerados no regime de adaptabilidade grupal e banco de horas grupal, os trabalhadores com filho(s) menor de 3 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação da sua concordância por escrito.
- Não está incluído no banco de horas grupal, os trabalhadores com filho(s) entre os 3 e 6 anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência

Faltas

- É incluído como falta justificada a de luto gestacional (até 3 dias).
- Pelo falecimento de conjugue não separado de pessoas e bens, filho ou enteado, até 20 dias consecutivos
- Pelo falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 5 dias consecutivos (exceção dos referidos no ponto anterior)
- Alargamento do direito a faltar para assistência à família ao trabalhador cuidador a quem seja referido o estatuto de cuidador informal não principal
- Evidência da situação de doença, feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, apenas de doença que não excedam os 3 dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano. Não precisa assim de ir ao médico pedir uma baixa por doença de curta duração (até 3 dias). Fica assim justificada a(s) falta(s).

A baixa pode assim ser de 1, 2 ou 3 dias.

E se ao fim dos 3 dias continuar doente?

Nesta situação, o trabalhador deve ao 4.º dia ir ao médico do Centro de Saúde para que este possa atestar se precisa ou não de um novo Certificado de Incapacidade Temporária.

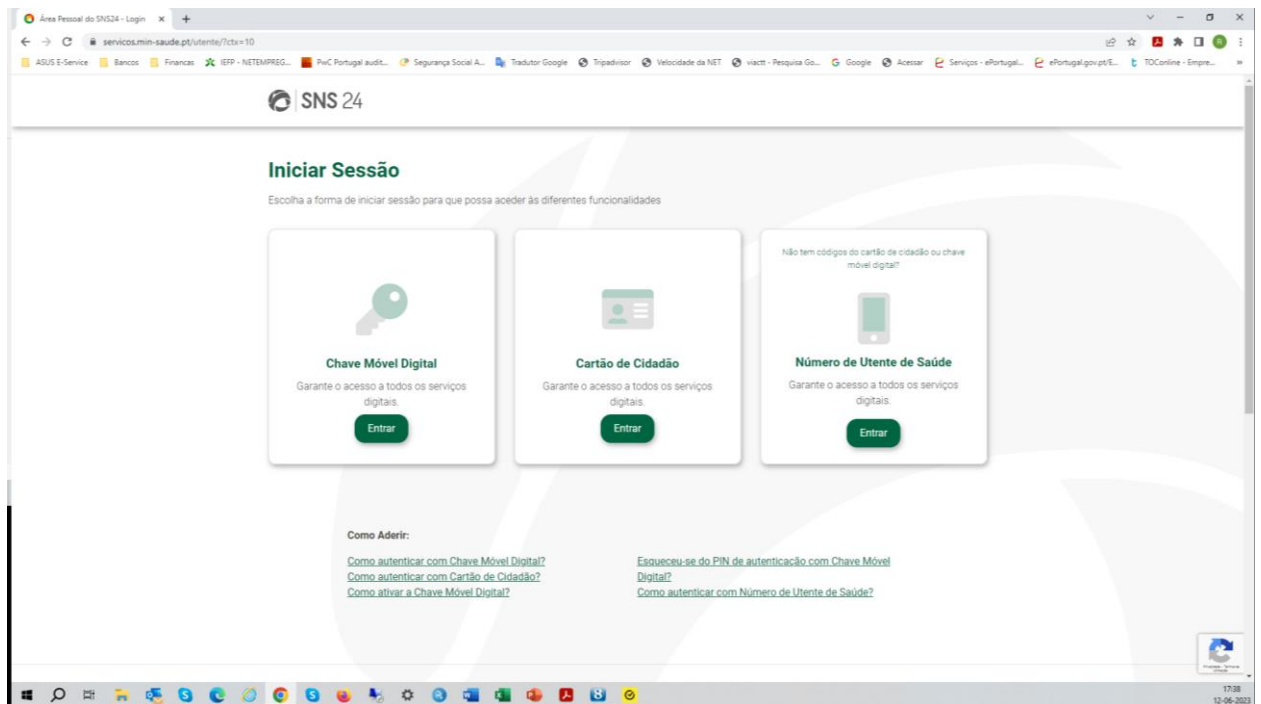
Como pedir a autodeclaração de doença?

Existem 3 formas de solicitar a autodeclaração de doença:

- Na área pessoal do Portal do SNS 24
- Na App SNS 24
- Através da Linha SNS 24 (808 24 24 24)

O trabalhador tem de avisar a entidade empregadora da ausência por doença, podendo facultar o código de acesso que recebeu através de SMS ou e-mail na sequência da emissão da autodeclaração.

- Na área pessoal do Portal do SNS 24

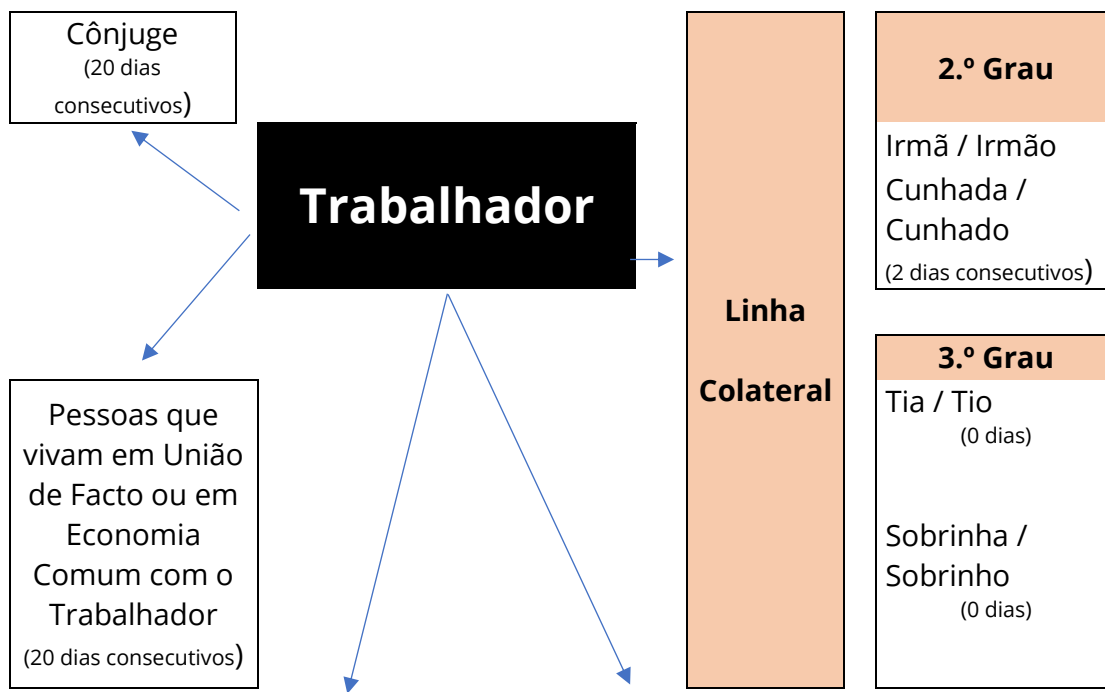


Se a entidade empregadora quiser “confirmar a veracidade da autodeclaração”, poderá aceder ao portal do SNS 24 “e confirmar se é válida”, preenchendo os respetivos dados.

Pagamento nos dias de baixa

Qualquer baixa médica só é paga a partir do 4.º dia. A empresa desconta os dias de baixa. As faltas são justificadas, mas a Segurança Social não faz qualquer pagamento, nos 3 primeiros dias de baixa.

Faltas por falecimento de familiar



Linha Reta (Ascendente)

1.º Grau
Mãe / Pai
Sogra / Sogro
Madrasta / Padrasto (5 dias consecutivos)

2.º Grau
Avó / Avô (2 dias consecutivos)

3.º Grau
Bisavó / Bisavô (do próprio ou do cônjuge) (2 dias consecutivos)

Linha Reta (Descendente)

1.º Grau
Filha / Filho (20 dias consecutivos)
Enteada / Enteado
Nora / Genro (5 dias consecutivos)

2.º Grau
Neta / Neto (do próprio ou do cônjuge) (2 dias consecutivos)

3.º Grau
Bisneta / Bisneto (do próprio ou do cônjuge) (2 dias consecutivos)

O Supremo Tribunal de Justiça (STJ) considera que dias “consecutivos” de faltas por morte de familiar **incluem dias de descanso ou feriados**.

De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), os dias de descanso e os feriados **não se incluem nos dias consecutivos**, visto que não existe obrigação de trabalhar. A Lei considera falta “a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário”. Portanto, “na contagem das faltas por motivo de falecimento, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes”.

É opinião de causídicos esclarecer que “no caso em concreto das faltas por luto, o que está em causa é a interpretação que é feita à norma legal, designadamente, no que se entende por dias consecutivos”.

Apoiando-se na letra da lei, o STJ interpreta como estando incluídos nos “dias consecutivos” os dias de descanso semanal, defendendo que se o legislador quisesse, teria feito referência a “dias úteis”. Como não o fez, é porque os dias consecutivos devem ser considerados como dias seguidos, sejam de trabalho ou não.

É de não negligenciar uma leitura atenta aos contratos coletivos de trabalho, de cada um dos setores.

4. Teletrabalho

Passa a prever

➤ **Alargamento do direito**

De exercer atividade em regime de teletrabalho a 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

➤ **Fixação do valor da compensação**

Devida ao trabalhador pelas despesas adicionais, no contrato individual de trabalho e no contrato coletivo de trabalho

➤ **Direito as despesas adicionais**

Correspondentes a aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não disponha antes do teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho presencial, se não existia acordo

➤ **Legislação fiscal**

A compensação constitui um custo para o empregador e não configura rendimento do trabalhador até ao limite que será definido por Portaria

5. Trabalho suplementar

Passa a ser dividido o trabalho suplementar em 2 escalões;

1.º escalão – trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais

2.º escalão – trabalho prestado após as 100 horas anuais

devendo-se considerar os seguintes acréscimos retributivos:

Até 100 horas/ano	Mais de 100 horas/ano
<p>➤ Dia útil</p> <p>1.ª hora ou fração desta: 25%</p> <p>2.ª hora ou fração subsequente: 37,5%</p> <p>➤ Dia de descanso semanal obrigatório e complementar</p> <p>50% por cada hora ou fração</p> <p>➤ Dia feriado</p> <p>50% por cada hora ou fração</p>	<p>➤ Dia útil</p> <p>1.ª hora ou fração desta: 50%</p> <p>2.ª hora ou fração subsequente: 75%</p> <p>➤ Dia de descanso semanal obrigatório e complementar</p> <p>100% por cada hora ou fração</p> <p>➤ Dia feriado</p> <p>100% por cada hora ou fração</p>

Observação:

Prevê-se o período transitório até 1 de janeiro de 2024 para alteração das disposições de IRCT contrárias aos referidos acréscimos de trabalho suplementar.

6. Cessação do contrato de trabalho

Aumento da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho:

- **Compensação por despedimento**
Passa para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
- **Compensação por caducidade dos contratos a termo certo e a termo incerto**
Passa para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.

Observação:

A alteração do valor da compensação por despedimento apenas se aplica ao período da duração do contrato contado a partir do início da vigência e produção de efeitos da lei.

Proibição de recursos a outsourcing

- Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos últimos 12 meses por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, sendo esta violação contraordenação muito grave.
Deixa de ser assim possível fundamentar processos de extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, com o fundamento da extinção do posto ou com o recurso ao outsourcing.

Remissão abdicativa

- O trabalhador não pode abdicar dos créditos emergentes do contrato de trabalho, tais como férias, subsídio de férias e de Natal, trabalho suplementar, horas de formação.
- Só será possível no caso de a renúncia ser efetuada mediante transação judicial
- O acordo que limite créditos salariais passa a ser nulo, tendo o trabalhador o prazo de um ano para reclamar qualquer crédito decorrente do contrato de trabalho.

7. Laboração contínua / alargada

- É agora implementada com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente motivos de segurança ou operações dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, bem como por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.
- Autorização de laboração alargada ou laboração contínua, passam a ter uma validade máxima de 5 anos.

8. Estágios profissionais

- O subsídio mensal de estágio não pode ser inferior a 80% da RMMG (608,00 € em 2023).
- As bolsas de estágio do Instituto do Emprego e Formação Profissional para licenciados aumentam para 960 euros
- O seguro de acidentes de trabalho deve ser obrigatoriamente contratado pela entidade promotora do estágio.
- O estagiário será equiparado a trabalhador por conta de outrem para efeitos de segurança social.

9. Reforço dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

- Prevê-se a criação de uma interconexão entre a ACT, Segurança Social, a AT, o Instituto de Registos e Notariado, o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

Objetivo:

Acesso a informação, incluindo dados pessoais, para prossecução das competências da ACT, no âmbito de matérias como:

- Precaridade
 - Igualdade e não discriminação
 - Organização, duração e retribuição de tempos de trabalho
 - Regularidade das relações laborais
 - Segurança e saúde no trabalho
- É competência da ACT
 - iniciar um procedimento de contraordenação, sempre que se verifique uma situação de prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho (os ditos falsos recibos verdes) que possam causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social.
 - Instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, nomeadamente
 - ❖ Presunção da existência de contrato de trabalho.
 - ❖ Presunção da existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital (novo).
 - ❖ Em caso de indício de violação das regras de admissibilidade do contrato de trabalho temporário ou do contrato de utilização do contrato temporário (novo).

- Fiscalização da ilicitude de despedimento pela ACT
 - Se existir indícios da ilicitude do despedimento, a ACT notifica a entidade empregadora para regularizar a situação e, não sendo regularizada a situação do trabalhador, a ACT remete, no prazo de 5 dias, participação dos factos para o Ministério Público junto do tribunal competente, para instauração de procedimentos cautelares de suspensão do despedimento.
 - Ministério Público tem 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

- Reincidência de contra-ordenações muito graves
 - Falsos recibos verdes, trabalho em plataformas digitais, falta de comunicação da admissão de trabalhadores, não inclusão de trabalhador na folha de remunerações, passa a ter 2 tipos de sanções acessórias:
 - ❖ Privado 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 2 anos.
 - ❖ Privado do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos.

10. Trabalhadores independentes

Prestadores de serviço em situação de dependência económica

Passa a aplicar-se aos prestadores de trabalho independente em situação de dependência económica as normas respeitantes às seguintes matérias

- Direitos de personalidade
- Igualdade e não discriminação
- Segurança e saúde no trabalho
- IRCT negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico

Presunção de trabalho dependente no âmbito de plataformas digitais

- Fixa-se uma presunção (ilidível) da existência de contrato de trabalho quando, na relação com o prestador de atividade é a plataforma digital que:
 - ❖ Fixa a retribuição
 - ❖ Exerce o poder de direção, controlando e supervisionando a prestação e a qualidade da atividade
 - ❖ Restringe a autonomia quanto à organização do trabalho, definindo horários ou períodos de ausência
 - ❖ Exerce o poder disciplinar
 - ❖ Tem a propriedade dos equipamentos utilizados
- A presunção da existência do contrato de trabalho poderá igualmente abranger a relação entre a entidade singular ou coletiva que atue como intermédiação da plataforma digital e o prestador de atividade, cabendo ao tribunal, neste caso, determinar, quem é a entidade empregadora (plataforma digital ou intermediário)
- Responsabilidade solidária
 - ❖ Pelos créditos dos trabalhadores
 - ❖ Pelos encargos sociais

- ❖ Pelo pagamento de coimas aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos 3 anos, dos seguintes intervenientes;
 - da plataforma digital
 - da entidade singular ou coletiva que atua como intermediário dos respetivos gerentes, administradores ou diretores
 - As sociedades que, com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo

Os prestadores de trabalho independentes em situação de dependência económica passam a ter direito a

- Representação dos seus interesses socioprofissionais por sindicato e comissão de trabalhadores (ainda que eles não possam ser membros)
- Negociação de IRCT´s, específicos para trabalhadores independente, através do sindicato
- Aplicação de IRCT´s negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos
- Extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

Alargamento aos trabalhadores da entidade terceira que preste serviços

Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o IRCT que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.

11. Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) / Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)

Foram suspensas as obrigações relativas ao;

- FGCT durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria de rendimento, dos salários e da competitividade
- FCT até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do FCT

Um Parceiro para fazer
crescer o seu negócio!



rfigueiredo.pt