

(Mais) Alterações à Legislação Laboral

Por **Vasco Harris Albuquerque, Marta Patrício Carreira**

Foi aprovado, esta terça-feira, dia 23/01/2023, pelo grupo de trabalho da Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, um novo grupo de alterações à legislação laboral. Nomeadamente:

- **Alargamento do número de faltas por morte de cônjuge**

Resulta do disposto no artigo 251.º do Código do Trabalho, na versão que atualmente vigora, que o trabalhador pode faltar, justificadamente, “até vinte dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta” e “até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta”.

Esta redação gerava alguma incerteza, podendo ser interpretada no sentido de que ao trabalhador seria permitido faltar, justificadamente, vinte dias pela morte de um genro ou nora e apenas cinco dias pelo falecimento do seu cônjuge.

A proposta agora aprovada vem alargar de cinco para vinte dias as faltas permitidas em caso de morte de cônjuge, clarificando os tipos de parentesco incluídos no âmbito deste aumento, detalhando que se aplicam exclusivamente por “falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou entidade”. No reverso da moeda, com esta alteração, a lei passa a prever que em caso de morte de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, apenas são consentidos cinco dias de faltas justificadas.

É de acrescentar que na mesma reunião foi também aprovada uma norma que autoriza o pai trabalhador a faltar três dias consecutivos por luto gestacional. No caso da mãe trabalhadora, a mesma norma será aplicada se esta não gozar a Licença por interrupção de gravidez, já prevista na lei.

- **Aumento das compensações por despedimento**

Atualmente, resulta do disposto no artigo 366.º do Código do Trabalho, que a compensação é calculada de acordo com doze dias de retribuição base e

diuturnidades por ano. Contudo, esta nova proposta veio acordar num aumento para catorze dias por ano (estando ainda longe da indemnização equivalente a um mês de salário que vigorava antes do programa de ajuste financeiro da Troika). Quando este ajuste financeiro impôs a descida das compensações para 12 dias, foi criado o desconto obrigatório de 1% para o Fundo de Compensação do Trabalho que terminará, em simultâneo, com esta alteração de cálculo com base em catorze dias.

Resulta também desta clarificação que, a nova redação dada à norma que aumenta o valor das compensações por despedimento coletivo e por extinção de posto de trabalho de 12 para 14 dias, apenas é aplicável ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de feitos da nova lei, não tendo, por isso, efeitos retroativos.

- Criminalização da não declaração de trabalhadores seis meses após o prazo

No que toca ao Regime Geral das Infrações Tributárias, os deputados aprovaram o aditamento que determina que a omissão de declaração de trabalhadores no prazo de meio ano passa a ser criminalizada.

Em causa está um aditamento ao Regime Geral das Infrações Tributárias sobre a não comunicação de admissão de trabalhadores, que passa a prever que “as entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social [...], no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º do Regime Geral das Infrações Tributárias”.

O Regime Geral prevê, ainda, que “quem não entregar à administração tributária, total ou parcialmente, prestação tributária de valor superior a (euro) 7.500, deduzida nos termos da lei e que estava legalmente obrigado a entregar é punido com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias”.

Umbilicalmente ligada com este aditamento está outra das propostas recentemente aprovadas que se refere a uma norma que prevê o registo semanal dos trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil. A moção avança que “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 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”.