AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Direitos e Deveres dos Trabalhadores

(alterações ao Código do Trabalho e legislação conexa)

Neli Pereira
Inspetora do Trabalho
Centro Local do Grande Porto

CICCOPN
11 de Maio de 2023

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Índice

1. ACT
2. Relações Laborais
3. Reforço dos poderes da ACT
4. Informação disponível

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

ACT

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Missão da ACT

- *A **promoção da melhoria das condições de trabalho**, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral, no âmbito das relações laborais privadas.*
- *A **promoção de políticas de prevenção de riscos profissionais** e o controlo da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, nas relações de trabalho privadas e em funções públicas.*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

ACT - âmbito de atuação

- ***Todos os setores de atividade**, independentemente da sua forma ou natureza jurídica e do regime aplicável aos respetivos trabalhadores.*

- *Em **qualquer local** em que se verifique a prestação de trabalho ou existam indícios suficientes dessa prestação.*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

ACT

Conselho Consultivo para a Promoção da SST

Direção
(Inspetora-Geral e 2 Subinspetores-Gerais)

Serviços Centrais

32 Serviços Desconcentrados

***Competência**: território continental*

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Centro Local do Grande Porto

Área de jurisdição

814 Km²

53

Inspetores

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Relações Laborais

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Contrato de Trabalho

Contrato de trabalho *é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*

- *O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.*
- *O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Deveres de informação do empregador

Novas Informações a prestar ao trabalhador:

- O direito individual à formação contínua;
- Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares e substitutivos;
- Os parâmetros, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões do empregador, incluindo a elaboração de perfis e controlo da atividade profissional;
- A identificação do utilizador no âmbito do trabalho temporário;
- Número anual de horas e dias de trabalho a tempo completo, o período de prestação de trabalho e o direito à compensação retributiva em virtude da inatividade, no âmbito do trabalho intermitente;
- Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- Os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou para a sua determinação;

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Novas Informações a prestar ao trabalhador:

- O método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos, no âmbito do período normal de trabalho diário e semanal;
- A designação das entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletiva aplicável, se houver.

As informações devem ser prestadas aos trabalhadores em suporte papel ou em formato eletrónico, até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações constantes das alíneas a) a e), h), i), o) e q) do artigo 106.º/3 do Código do Trabalho ou no prazo de um 1 mês a contar do início da execução do contrato, quanto às demais informações.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

A obrigatoriedade, decorrente da lei, de prestação de informação ao trabalhador, exige a criação de arquivos para conservação da prova dessa transmissão e apresentação às autoridades públicas, mormente a ACT, quando solicitada.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

No caso de trabalhadores cujo contrato seja celebrado à luz da lei portuguesa e exerçam a sua atividade no estrangeiro por período superior a um mês devem ser prestadas as seguintes informações:

- Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado.
- Modo e lugar do pagamento das prestações em espécie, se a estas houver lugar.
- Possibilidade de repatriamento.
- Retribuição a que os trabalhadores têm direito, nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento.
- Subsídios inerentes ao destacamento e ao reembolso de despesas de viagens, alojamento e alimentação, quando aplicável.
- Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Período Experimental

(aplicável aos contratos celebrados a partir de 01 de maio de 2023)

- O empregador passa a ter de informar o trabalhador quanto à duração e às condições do período experimental, até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato.
- Se o empregador não cumprir este dever de comunicação, presume-se que as partes acordam na exclusão do período experimental .
- No caso de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, o período experimental é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.
- O período experimental é reduzido no caso de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, consoante a sua duração tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Denúncia do contrato durante o período experimental

Quando o período experimental é superior a 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador passa a depender de aviso prévio de 30 dias.

No caso de denúncia de contrato durante período experimental quando estiver em causa um trabalhador cuidador, passa a existir obrigatoriedade de comunicação à CITE.

A denúncia de contrato durante o período experimental relativamente a trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, obriga a comunicação à ACT, mediante formulário eletrónico, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.

O caráter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Contratação a termo

- No contrato de trabalho a termo incerto, passa a ser obrigatório indicar no contrato escrito a duração previsível contrato.
- O empregador passa a ter de comunicar à CITE o motivo da não renovação de contrato de um trabalhador cuidador, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio.

- A cessação de contrato de trabalho a termo, por facto não imputável ao trabalhador, passa a impedir a nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize na mesma atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para a mesma atividade, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

- Em caso de caducidade do contrato a termo certo, o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Teletrabalho

- O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar 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 e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.
- Esta compensação por despesas adicionais é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador, até ao limite do valor definido por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social. (Esta portaria não foi, ainda, publicada)

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Trabalho temporário

- O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado 4 vezes, ao invés das 6 anteriormente previstas.

- Se a empresa de trabalho temporário não estiver licenciada para o exercício da atividade, o trabalho temporário passa a ser considerado como prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.

- No caso de se ter completado a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho, de trabalhador temporário ou de contratado a termo, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Trabalho temporário

- Passa a prever-se que 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 quatro anos**.

- Obrigação das ETT de identificar no sistema de informação da segurança social também as entidades utilizadoras, para além dos trabalhadores temporários colocados no momento da cedência do trabalhador à empresa utilizadora de trabalho temporário.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Terceirização de serviços

- É proibida a aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos doze meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

- No caso de terceirização de serviços válida para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, após 60 dias de prestação de atividade, é aplicável ao prestador do serviço o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) que vincula o beneficiário da atividade, desde que lhe seja mais favorável.

- Consideram-se prestadores de serviço as pessoas singulares ou trabalhadores de prestadores de serviços que sejam pessoas coletivas.

- O prestador de serviços tem sempre direito à retribuição mínima prevista em IRCT do beneficiário da atividade ou a praticada por este para funções equivalentes.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Trabalho Suplementar

Diferenciação na remuneração do trabalho suplementar prestado :

até 100 horas anuais (25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil e 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado);

ultrapassadas as 100 horas anuais (50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil e 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Regime das faltas

- O trabalhador passou a poder faltar justificadamente até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado.

- São alargadas para até cinco dias consecutivos as faltas por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta.

- Consagra-se o direito a faltar por luto gestacional, correspondente a três dias consecutivos de luto pela perda de um filho ainda em fase de gestação. Ambos os pais terão direito aos dias de luto, não existindo perda de qualquer direito ou corte salarial.

- Consagração do direito a falta para assistência de membro do agregado do trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada

- O empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador relativo à substituição da perda de retribuição por motivo de falta. (renúncia a dias de férias ou acréscimo de prestação para alem do pnt – c/ os limites do art 238 nº5 e art 204)

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Regime da proteção da parentalidade

Licença parental exclusiva da mãe - passa de 6 semanas para 42 dias o gozo obrigatório, por parte da mãe, de dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Licença parental exclusiva do pai - passa para 28 dias seguidos ou interpolados, de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

- O pai passa também a poder gozar 7 dias de licença adicional, seguidos ou interpolados, em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.
- Caso a criança seja internada no período após o parto, o pai pode pedir a suspensão da licença durante o período do internamento.

Em caso de opção pela licença parental inicial superior a 120 dias, os progenitores podem, após o gozo desses primeiros 120 dias, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do período normal do tempo de trabalho diário.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Adoção

Licenças

O candidato a adotante reforça os seus direitos em termos semelhantes aos definidos para a parentalidade , designadamente no âmbito da licença parental exclusiva do pai (em caso de adoção de menor de 15 anos).

É prevista ainda a aplicação deste regime às famílias de acolhimento.

Alterações ao regime de faltas e dispensas em caso de adoção

- Deixa de haver limite de três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção de técnicos para os candidatos a adoção.
- A dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar passa a ser considerado como prestação efetiva de trabalho.

Proibição de discriminação

O empregador fica obrigado a demonstrar a inexistência de práticas discriminatórias que sejam invocadas, nomeadamente em situações de acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, por motivo de gozo de qualquer direito previsto para a parentalidade e para a conciliação com a vida privada.

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Contrato de trabalho com estudantes

Este tipo de contratos, vigentes em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita, com as ressalvas feitas ao contrato de trabalho a termo resolutivo e do trabalho temporário.

A celebração deste contrato não depende da condição de trabalhador-estudante.

O empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

- **A**rtigo 140º do CRCSPSS (Código do Regime Contributivo).

- É considerado economicamente dependente o prestador que presta serviços a pessoas coletivas ou singulares, com atividade empresarial, independentemente da sua natureza e das finalidades que prossigam e que no mesmo ano civil beneficiem de mais de 50% do valor total da atividade de trabalhador independente. Considera-se existir um único beneficiário sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

- A estes prestadores de serviços, passarão a ser também aplicáveis as regras relativas a instrumentos de regulamentação coletivas negociais que se aplicam ao beneficiário da atividade, à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

- Passarão a ser titulares do direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores e à negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Plataformas Digitais

- A plataforma digital não pode estabelecer condições de acesso mais desfavoráveis para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para os operadores intermédios.

- A plataforma digital e o operador intermédio são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento da coima.

- Existe agora uma presunção de existência de contrato de trabalho nos casos em se verifiquem algumas características na forma como se desenvolve este tipo de atividade, nomeadamente quando a retribuição é fixa e quando a plataforma digital ou operador intermédio:
    - Exercem o poder de direção e determinam regras específicas.
    - Controlam e supervisionam a prestação de atividade.
    - Verificam a qualidade da atividade prestada.
    - Restringem a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratos ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma.
    - Exercem o poder disciplinar.
    - Disponibilizam os equipamentos e instrumentos de trabalho

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho

A compensação por despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho passa para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. (Esta alteração apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos desta lei).

Passa a constituir infração grave a falta de pagamento da compensação até ao termo do aviso prévio.

Em caso de cessação do contrato, por qualquer meio, consagram-se limitações à possibilidade de os trabalhadores poderem abdicar dos créditos devidos pelo empregador, salvo através de transação judicial, ou seja, mediante acordo em tribunal.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Comunicação da admissão do trabalhador à Segurança Social

Quando?

Regra

Nos 15 dias anteriores ao início de efeitos do contrato de trabalho.

Exceção

Nas 24 horas seguintes ao início da atividade, quando, por motivos excecionais e devidamente fundamentados, ligados à celebração de contratos de muita curta duração (atividades sazonais agrícolas ou realização de eventos turísticos) ou da prestação de trabalho por turnos, não possa ser comunicado naquele prazo.

Como?

A comunicação dever ser feita online no Serviço Segurança Social Direta.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Trabalho não declarado

No caso de não comunicação da admissão dos trabalhadores à Segurança Social passou a presumir-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1º dia do 12º mês anterior ao da verificação do incumprimento. (Presunção ilidível)

As entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores nos termos previstos nos nºs 1 a 3 do CRCSPSS, no prazo de seis meses após o termo do prazo legalmente previsto, são punidas com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

- ***Mapa de horário de trabalho***
  - *Elaborado pela entidade empregadora*
  - *Afixado no local de trabalho*

- ***Registo dos tempos de trabalho***
  - *Indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho e das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.*
  - *Local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.*

Trabalhador que presta trabalho no exterior da empresa

Visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou deve enviar o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Reforço dos poderes da ACT

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Reforço dos poderes da ACT

Decorre das alterações legislativas temos vindo a analisar:

- *a obrigação do empregador disponibilizar informações e comprovativos de cumprimentos dos seus deveres perante os trabalhadores à ACT (artigo 107 do CT nºs 5 e 6);*
- *a obrigação do empregador comunicar à ACT a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, mediante formulário eletrónico .*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Reforço dos poderes da ACT

- ✓ *A Segurança Social passa a ter a obrigação de comunicar à ACT a verificação da presunção por falta da comunicação da admissão de trabalhadores;*
- ✓ *A segurança social passa a ter obrigação de comunicar à ACT a admissão e cessação do vinculo laboral de trabalhadores estrangeiros.*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Reforço dos poderes da ACT

- *Perante a existência de ilicitude de indícios de despedimento, por incumprimento de requisitos formais ou por ter verificado atos discriminatórios, lavra um auto, notificando o empregador para regularizar a situação;*

  Caso tal não aconteça: remessa, em cinco dias de participação ao MP para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento .

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Deveres dos trabalhadores

Artigo 128º do Código do Trabalho

- ✓ *Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.*
- ✓ *Zelar pela sua segurança e saúde, bem como das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões.*
- ✓ *Comparecer às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho.*

Colaborar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Direitos e Deveres gerais das partes

- *O empregador e o trabalhador devem proceder de **boa-fé** no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.*
- *Na execução do contrato de trabalho, as partes devem **colaborar** na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.*

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Informação adicional

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

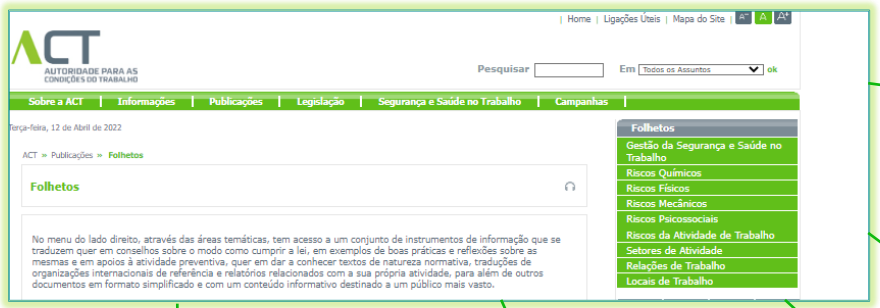
Para mais informações pode consultar-nos através do ***Balcão Digital da ACT****, uma plataforma online onde a ACT coloca ao seu dispor informação importante, vários serviços, e a possibilidade de nos fazer pedidos de informação.*

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/bdact/Paginas/default.aspx

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

*Pode **consultar um conjunto de folhetos**, que têm por finalidade dar a conhecer e exemplificar, de forma simples e sintética, modos de cumprir de diversos aspetos da lei laboral em:*

https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/Folhetos/Paginas/default.aspx



ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

*Pode ainda **consultar-nos** através:*

- *Do telefone: **300 069 300** (dias úteis das 9h às 12h30 – custo de chamada para rede fixa, em função do seu plano tarifário)*

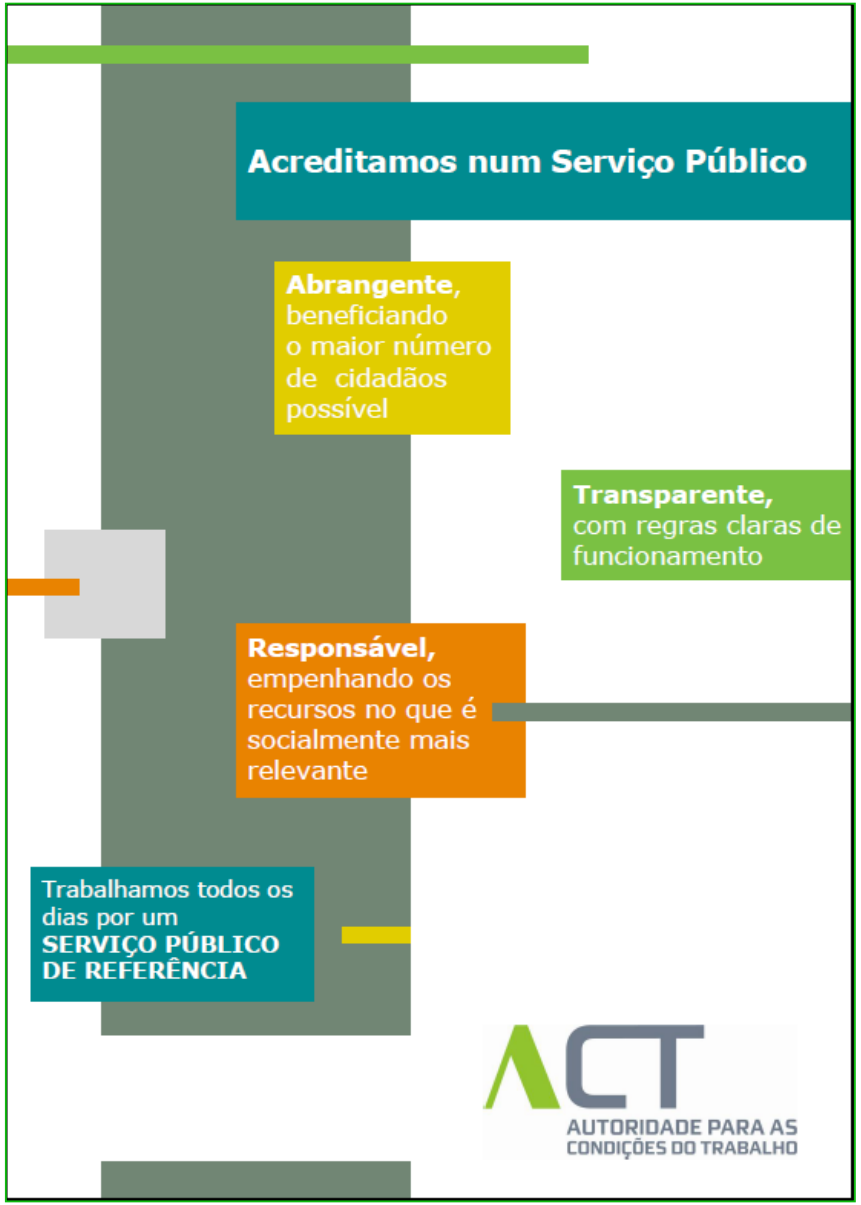
- *De **pedidos de informação** através do Balcão Digital disponível em*

http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/bdact/Paginas/default.aspx

- *Do **atendimento presencial e por videoconferência**, mediante marcação prévia através do serviço Siga (disponível na APP Siga ou através de*

https://siga.marcacaodeatendimento.pt/

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO



Obrigada pela

Vossa atenção!

ACT
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO