



Maio de 2023 (A003/23)

Alterações à Legislação Laboral

LEI N.º 13/2023, DE 3 DE ABRIL

Entre as várias alterações, foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 338.º-A, que proíbe a contratação de serviços externos para funções que foram exercidas por trabalhadores que foram despedidos coletivamente ou por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses.

A Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril veio alterar o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da

Agenda do Trabalho Digno, tendo entrado em vigor no dia 01 de maio de 2023.

1/16

Fizemos uma súmula das novidades e alterações mais relevantes.

Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida

Deixa de ser obrigatório a comunicação à ACT da celebração de Contrato de Trabalho e a respetiva cessação.

Trabalhadores independentes

Prestadores de trabalho em situação de dependência económica

O artigo 10.º, n.º 2, do Código de Trabalho (CT) vem estabelecer que a dependência económica ocorre quando o prestador de trabalho é uma pessoa singular que presta, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma actividade para o mesmo beneficiário e dele obtenha mais de 50% do produto da sua atividade num ano civil.

Aos trabalhadores economicamente dependentes passa a ser aplicável os IRCT em vigor no mesmo setor

de atividade, profissional e geográfico, sendo-lhes igualmente reconhecidos certos direitos de natureza coletiva, designadamente representação por associação sindical e comissão de trabalhadores, negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho específicos para trabalhadores independentes, aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes e extensão administrativa do regime de convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

Estabelece uma presunção da existência de contrato de trabalho entre um prestador de atividade e uma plataforma digital, caso se verifiquem algumas das seguintes características:

- i.** a plataforma fixa a remuneração,
- ii.** exerce poder de direção,
- iii.** controla e supervisiona a atividade,

- iv. restringe a autonomia do prestador de atividade,
- v. exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade e
- vi. detém os equipamentos e instrumentos de trabalho.

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho – artigo 24.º, do CT

A principal diferença em relação à versão anterior é a de que o n.º 3, do artigo 24.º, do CT, passou a incluir a aplicação dos direitos referidos nos números anteriores nos casos de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

Proibição de discriminação – artigo 25.º, do CT

A redação atual do artigo 25.º, do CT, além do anteriormente estabelecido, estabelece o seguinte:

- i. Que a proibição de discriminação se aplica, também, ao gozo

de direitos na parentalidade, conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e aos direitos do trabalhador cuidador.

- ii. Que as práticas discriminatórias incluem, também, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.
- iii. Que é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Regime da proteção da parentalidade

Proteção na Parentalidade - artigo 35.º, do CT

A nova redação do artigo 35.º, do CT acrescenta os seguintes direitos:

- i. Licença por interrupção de gravidez;
- ii. Dispensa para consulta pré-natal no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- iii. Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- iv. Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- v. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- vi. Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade

A versão atual do artigo 35.º, do CT estabelece também que:

- i. A licença parental inicial exclusiva da mãe passa para 42 dias consecutivos (anteriormente era de 14 semanas).

Falta por luto gestacional – artigo 38.º-A, do CT

Este artigo vem regular a possibilidade de faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos (que nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção de gravidez).

O pai, também, tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção de gravidez ou a falta por luto gestacional.

Para usufruir deste direito o trabalhador deve informar a Empregadora apresentando a justificação.

Licença Parental Inicial – artigo 40.º, do CT

De acordo com a nova redação do artigo 40.º, do CT, caso os progenitores optem pela Licença Parental Inicial superior a 120 dias, após o gozo de 120 dias consecutivos, podem cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

Períodos de licença parental exclusiva da mãe – artigo 41.º, do CT

42 dias consecutivos de gozo obrigatório (anteriormente eram 6 semanas).

Licença parental exclusiva do pai – artigo 43.º, do CT

A licença parental exclusiva do pai passou para 28 dias (seguidos ou interpolados), nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança.

Gozo de 7 dias consecutivos imediatamente a seguir ao nascimento da criança.

Após o gozo da licença parental inicial, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Em caso de internamento da criança o pai pode pedir a suspensão da licença durante o período do internamento.

Licença Parental Complementar – Artigo 51.º, do CT

A nova redação do artigo 51.º, do CT veio acrescentar duas modalidades de Licença:

- i. Trabalho a tempo parcial durante três meses (desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores);
- ii. Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Contrato de trabalho com estudante

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva – artigo 89.º-A, do Código de Trabalho

Este tipo de contrato de trabalho celebrado com um estudante durante as

férias escolares ou interrupção letiva não está sujeito a forma escrita.

O Empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social.

Trabalhador cuidador

É criada a figura do Trabalhador-cuidador que é aquele a quem foi reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante a apresentação do respectivo comprovativo.

Licença do cuidador

O Trabalhador-cuidador tem direito a uma licença anual de 5 dias úteis consecutivos para cuidar da pessoa a quem presta assistência.

O Trabalhador deve informar o Empregador por escrito, com 10 dias úteis de antecedência, indicando os dias em que pretende gozar a licença.

A licença é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador

O Trabalhador-cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, por um período máximo de 4 anos.

Durante o período de trabalho a tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade.

Horário flexível de trabalhador cuidador

O Trabalhador-cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto for necessário prestar assistência.

Destacamento

Informação a ser obrigatoriamente prestada ao trabalhador relativa à prestação de trabalho no estrangeiro por tempo superior a 1 mês:

- i. Identificação do Estado;

- ii. Retribuição nos termos da lei aplicável;
- iii. Subsídios de destacamento, reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;
- iv. Sítio oficial na internet do Estado de acolhimento relativo ao destacamento.

Período experimental

Presunção de exclusão do período experimental – artigo 111.º, do CT

Com a nova redação do artigo 111.º, do CT, há uma exclusão automática do período experimental, quando a Entidade Empregadora não comunica a duração e as condições do período experimental.

Ou seja, há uma presunção de acordo das partes na exclusão do Período Experimental, caso:

- i. não seja prestada ao trabalhador a informação sobre a duração e as condições do período experimental,

- ii. nos 7 dias após o início do contrato de trabalho.

Duração do Período Experimental – artigo 112.º, do CT

Trabalhadores à procura de 1.º Emprego ou desempregados de longa duração, vêm o Período Experimental de 180 dias, 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, ou seja, se o trabalhador já tiver experiência profissional comprovada através de um contrato anterior com duração de 90 dias, o novo empregador terá de reduzir ou eliminar o período experimental.

Exemplo 1: Se a duração desse contrato anterior tiver sido igual ou superior a 90 dias, o período experimental do novo contrato de trabalho será reduzido ou excluído

É reduzido o período experimental, dependendo da duração de contratos anteriores, ou seja, se o Trabalhador já tiver com o mesmo Em-

pregador um contrato de trabalho com a mesma atividade, seja ele a termo certo, temporário, de prestação de serviços ou de estágio profissional.

Exemplo 1: O período experimental seria de 90 dias, mas o trabalhador já teve um contrato anterior de 30 dias para a mesma atividade e com o mesmo empregador, o período experimental seria reduzido para 60 dias (90 dias - 30 dias = 60 dias).

É reduzido o Período Experimental de trabalhador que tiver completado um estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e com um empregador diferente, nos últimos 12 meses. Para que isso aconteça, o estágio deve ter tido uma duração igual ou superior a 90 dias.

Denúncia do contrato durante o período experimental – artigo 114.º, do CT

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 (anteriormente era 15 dias).

Obrigatoriedade de o Empregador comunicar à CITE, em caso de denúncia de contrato durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.

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

É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, 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.

Contrato de trabalho a termo

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo – artigo 141.º, do Código de Trabalho

É exigível nos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, a indicação do termo estipulado ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo, caso se trate de um contrato a termo certo ou incerto.

Sucessão de contrato de trabalho a termo – artigo 143.º, do CT

A cessação de contrato de trabalho a termo impede a admissão ou afeição através de contrato de trabalho a termo ou trabalho temporário no mesmo posto de trabalho ou 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.

Caducidade

Contrato de trabalho a termo certo: O trabalhador terá direito a uma compensação que corresponde a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço prestado. (ao invés dos 18 dias previstos anteriormente).

Contrato de trabalho a termo incerto: O trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base, independentemente da duração do contrato.

Teletrabalho

Direito ao regime de teletrabalho – artigo 166.º-A, do Código de Trabalho

O trabalhador com filho com idade até três anos ou independentemente da idade com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade.

de desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

Além disso, o direito anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

- i. Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- ii. Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

Acordo de Teletrabalho – artigo 168.º do CT

Todas as despesas adicionais comprovadamente suportadas pelo trabalhador como consequência da aquisição ou uso de equipamentos e siste-

mas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo custos de energia e manutenção, devem ser integralmente compensadas pelo empregador.

O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais deve ser fixado no contrato individual de trabalho e no contrato coletivo de trabalho.

Se não houver acordo entre as partes, considera-se despesas adicionais aquelas correspondentes à aquisição de bens e serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A compensação 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.

Trabalho temporário

Duração do Contrato de Trabalho

Temporário

Limite de renovações: 4 renovações (ao invés das 6 atualmente previstas.)

Limite de duração: contrato de trabalho temporário a termo incerto não pode exceder, incluindo renovações, dois anos, ou seis ou 12 meses em casos específicos.

Limite de contratos sucessivos: a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores não pode ser superior a quatro anos, enquanto na versão anterior não havia este limite.

Adaptabilidade grupal

Não pode ser abrangido pela adaptabilidade grupal:

- i.** Trabalhadores com filhos menores de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo

manifestação, por escrito, da sua concordância;

- ii.** Trabalhadores com filhos entre os três e os seis anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

Banco de horas grupal

Não pode ser abrangido pelo Banco de horas grupal:

- i.** Trabalhadores com filhos entre os três e os seis anos que apresentem uma declaração de que o outro progenitor está impossibilitado de prestar assistência.
- ii.** Trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica são excluídos da aplicação do regime de banco de horas, independentemente da idade do filho.
- iii.** Exigência de manifestação de concordância por escrito do trabalhador seja explícita.

Faltas

Tipos de faltas

Foram aditadas novas faltas justificadas: Falta por luto gestacional.

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

Falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado até 20 dias consecutivos.

Falta por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, até 5 dias consecutivos.

Falta para assistência a membro do agregado familiar

Acrescenta a possibilidade de o trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal o direito à falta até 15 dias por ano para prestar assistência à pessoa cuidada.

Prova de motivo justificativo de falta

Além das já previstas é possível que a prova da situação de doença do trabalhador seja feita por declaração de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde ou dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas.

A declaração *supra* referida é uma autodeclaração de doença realizada pelo trabalhador através dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, desde que a situação de doença não exceda os três dias consecutivos e não ultrapasse duas vezes por ano.

Trabalho suplementar

Pagamento

Até 100 horas anuais:

- i. **Dia útil:** 25/prct. pela primeira hora e 37,5/prct. por hora subsequente.

- ii. **Dia de descanso ou feriado:**
50/prct. por cada hora.
Superior a 100 horas anuais:
- i. **Dia útil:** 50/prct. pela primeira hora e 75/prct. por subsequente.
- ii. **Dia de descanso ou feriado:**
100/prct. por cada hora.

Remissão abdicativa

Cessando o Contrato de Trabalho, por qualquer meio, os créditos deixam de ser suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.

Ou seja, a remissão abdicativa deixa de ser permitida, não podendo os trabalhadores renunciar aos créditos devidos pelo empregador.

Recurso a outsourcing

Proibição do recurso à terceirização de serviços – artigo 338.º-A, do CT

Foi aditado ao CT o artigo 338.º-A, que proíbe a contratação de serviços externos para funções que fo-

ram exercidas por trabalhadores que foram despedidos coletivamente ou por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses.

Outsourcing – Aplicação de IRCT

Antes de completar 60 dias: O prestador de serviços tem direito a (consoante a que for mais favorável):

- i. à retribuição mínima prevista no IRCT aplicável ao beneficiário da atividade para as suas funções; ou
- ii. à retribuição praticada pelo beneficiário da atividade para trabalho igual ou de valor igual;

Após completar os 60 dias: Aplica-se o IRCT que vincula o beneficiário da atividade, quando lhe for mais favorável.

O contrato de prestação de serviços deverá especificar quem é a Entidade Responsável por cumprir as obrigações do IRCT que se aplicam ao beneficiário da atividade.

Despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho

Compensação

O trabalhador tem direito a uma compensação de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por ano completo de antiguidade em caso de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

Esta compensação apenas se aplica ao período da relação contratual que se inicia após o dia 01/05/2023 (data de entrada em vigor da Lei).

Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

Fica dispensado de cumprir o aviso prévio o trabalhador que tiver o estatuto de vítima de violência doméstica reconhecido, assim como, de não efetuar o pagamento uma indemnização pelo período em falta.

Contratação coletiva

Extensão da contratação coletiva a trabalhadores e pessoas em situação de dependência económica, permitindo que associações representativas de trabalhadores os possam representar.

A escolha de convenção coletiva não pode ocorrer se o trabalhador já estiver abrangido por uma portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo setor de atividade, profissional e geográfico.

Denúncia de convenção coletiva

Deve ser justificada com motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da mesma.

Criação de um regime próprio de arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva.

O regime da caducidade das convenções coletivas será alargado, incluindo casos em que há decisão judicial transitada em julgado, cláusula

expressa, verificação do termo do prazo de aplicação de convenção coletiva a empresa/unidade económica cuja titularidade tenha sido transmitida ou ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de Acordo de Empresa ou Acordo Coletivo.

Atividade sindical na empresa

Comissão de trabalhadores

O direito à informação que a Comissão de Trabalhadores já possui é estendido ao delegado sindical, incluindo informações sobre algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetem o acesso e manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho.

Os trabalhadores podem realizar reuniões sindicais em empresas com menos de 50 trabalhadores filiados em associações sindicais.

Extensão do direito de desenvolver atividades sindicais em empre-

sas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais.

Fundo de compensação do trabalho e fundo de garantia de compensação do trabalho

As obrigações as obrigações relativas ao FGCT ficam suspensas durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade.

As obrigações relativas ao FCT, ficam suspensas até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho.

Entrada em vigor e aplicação no tempo

A presente lei entrou em vigor no dia 1 de maio de 2023.

Os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da lei estarão sujeitos ao regime do CT aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada por esta lei, exceto em relação às condições de

validade e aos efeitos de factos ou situações anteriores à entrada em vigor da lei.

As disposições de regulamentação coletiva de trabalho que violem normas obrigatórias do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devem ser modificadas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta nova lei. Se as alterações não forem feitas, a disposição em questão será considerada nula. No entanto, esta lei não valida disposições de regulamentação coletiva de trabalho que já são consideradas nulas de acordo com a legislação revogada.

Criação de um período transitório estabelecido até 1 de janeiro de 2024, com o objetivo de permitir que as disposições de regulamentação coletiva de trabalho que são contrárias ao novo regime de pagamento de trabalho suplementar sejam alteradas. Ou seja,

as empresas têm um prazo para se adequarem às novas regras de pagamento de horas extras.

O regime previsto no CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, com a redação dada por esta nova lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, quanto à sua admissibilidade, renovação e duração, bem como à renovação dos contratos de trabalho temporário, celebrados antes da entrada em vigor desta nova lei. Isso significa que esses contratos permanecerão regidos pelas regras antigas, não se aplicando as novas disposições sobre essas questões.

Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º, do CT entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação

Eduarda Santiago Tavares
est@asqassociados.pt

A informação contida no presente documento é prestada de forma geral e abstracta e não constitui aconselhamento jurídico, não devendo, por isso, servir de base a nenhuma tomada de decisão sem a assistência e/ou o acompanhamento profissionais qualificados dirigidos ao caso concreto. O conteúdo do presente documento não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a autorização expressa e por escrito da **Santos & Associados – Sociedade de Advogados, SPRL**.