

Agenda do Trabalho Digno: Principais alterações à legislação laboral entram em vigor a 1 de maio de 2023

Abril 2023

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual veio introduzir alterações nomeadamente ao Código do Trabalho, à Lei 105/2009, de 14 de setembro (regulamentação ao Código do Trabalho), ao Decreto-Lei n.º 66/2011, 1 junho e bem assim ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

No que respeita às alterações ao Código do Trabalho, as quais não se esgotam na presente *newsletter*, cremos serem de destacar, pela sua importância, as seguintes:

Regime da proteção da parentalidade

Licença parental inicial

- Caso optem pela licença parental inicial superior a 120 dias, os progenitores passam a poder, após o gozo desses primeiros 120 dias, optar por cumular diariamente os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, correspondente a metade do período normal do tempo de trabalho diário.

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.

Alterações à licença por adoção

- Extensão da licença parental exclusiva do pai ao candidato a adotante, em caso de adoção de menor de 15 anos.
- Possibilidade de gozo pelo candidato a adotante de até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.
- Em caso de adoções múltiplas, o período de licença acresce de 30 dias ou 2 dias, em relação à licença parental inicial e à licença exclusiva do pai, respetivamente.

Alterações ao regime de faltas e dispensas em caso de adoção

- Deixa de haver limite de número de dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção de técnicos para os candidatos a adoção.
- O elenco de motivos da dispensa passa a abranger qualquer procedimento previsto na lei em matéria de 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.

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

- Para além dos direitos já previstos, as situações equiparadas à paternidade passam igualmente a ter direito à licença parental inicial.

Contrato de trabalho com estudante

- Passa a estar previsto um regime especial para contratos de trabalho com estudantes.
- Este tipo de contratos, vigentes em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita, ressalvando-se as especificidades do 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, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.
- Ressalva-se a existência de disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

Trabalhadores independentes economicamente dependentes

- Para a definição do trabalhador independente economicamente dependente devemos atender ao critério previsto no Código Contributivo, que se atém à percentagem de rendimento obtido pela entidade beneficiária, considerando-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. No entanto, tal depende de declaração do prestador de serviços dirigida ao beneficiário da atividade, acompanhada de um comprovativo que ateste que o prestador de trabalho obtém do beneficiário mais de 50% do montante total da sua atividade.

- A este tipo de prestadores de serviço, passarão a ser também aplicáveis as regras relativas a instrumentos de regulamentação coletivas negociais aplicáveis ao beneficiário da atividade, bem como à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.
- Os trabalhadores independentes economicamente dependentes 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.
- O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica será definido em legislação específica que assegure, (i) o acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical; (ii) que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes respeitem os princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor; e (iii) que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha.

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 intermedios.
- 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.

Direito à informação

Ampliação das informações a prestar ao trabalhador

As novas informações a prestar aos trabalhadores são:

- 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;
- O número anual de horas, o número anual de 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;
- 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

O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção 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.

O empregador deve informar o trabalhador sobre qualquer alteração em matéria de deveres de informação, por escrito e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

Ampliação das informações a prestar a trabalhadores 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.

Período experimental

- O empregador passa a ter de informar o trabalhador quanto à duração e às condições do período experimental, se aplicável.
- Os documentos dos quais constam estas informações devem ser entregues ao trabalhador até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato.
- Caso o empregador não cumpra estas novas exigências, presume-se que as partes acordam na exclusão do período experimental (inversão do regime atual).
- O período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração 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 consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- 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.
- Obrigatoriedade de comunicação à CITE em caso de denúncia de contrato durante período experimental quando estiver em causa um 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, a apreciar nos termos gerais.
- O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento.

Contratação a termo

- No contrato de trabalho a termo incerto as partes passam a ter de indicar a duração previsível do 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 previo.
- 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.

Teletrabalho

- O acordo de teletrabalho passa a ter de conter e definir:
 - 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, 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.
 - A 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.

Trabalho temporário

- O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado apenas 4 vezes (ao invés das 6 atualmente previstas).
- No caso de a empresa de trabalho temporário não ser titular de licença para o exercício da respetiva 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 trabalhador 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.

- 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.
- As Empresas de Trabalho Temporário passam a ter a obrigação 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.

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.

Adaptabilidade e banco de horas grupais

- Os regimes da adaptabilidade e do banco de horas grupais deixam de ser aplicáveis a trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância
- Os regimes da adaptabilidade e do banco de horas grupais deixam de ser aplicáveis a trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência

Trabalho suplementar

- A retribuição e acréscimos previstos na Código do Trabalho para o trabalho suplementar passam a ser os devidos apenas para trabalho suplementar até 100 horas anuais.
- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a. 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil

- b. 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

Regime de faltas

- São alargadas para até 20 dias consecutivos as faltas 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.
- Consagração do direito de falta motivada 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.

Despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho

- A título de compensação por despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador passa a ter direito a 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 feitos desta lei.

Remissão abdicativa

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

Contratação coletiva e atividade sindical

- Extensão do regime da contratação coletiva e representação de interesses/ direitos laborais por associações representativas de trabalhadores a pessoas em situação de dependência económica.
- A escolha de convenção coletiva não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.

- A denúncia de convenção coletiva deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da mesma.
- Passa a estar previsto regime próprio de arbitragem para efeitos de apreciação da denúncia de convenção coletiva.
- Extensão do regime da caducidade das convenções coletivas, nomeadamente a 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

- O direito à informação de que já dispõe a Comissão de Trabalhadores, passa a ser devido também ao delegado sindical e passa a incluir os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiem os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetem 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.
- Clarifica-se que os trabalhadores podem reunir-se em plenário mediante convocação pelo delegado sindical em empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados.
- Extensão do direito a desenvolver atividade sindical a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais.

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

- Passa a estar suspensa, durante a vigência do acordo de médio prazo para a melhoria dos rendimentos, dos salários e da competitividade, a obrigação de entrega de contribuições para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho.
- Passa a estar suspensa, até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, a obrigação de entrega de contribuições para o Fundo de Compensação do Trabalho.

Contrato de estágio extra-curricular (Decreto-Lei n.º 66/2011, 1 junho)

- No caso dos estágios extracurriculares, passa a determinar-se que um estagiário não pode receber um valor inferior a 80% da RMMG, que ascende a Euros 760,00 em 2023 (ou seja, a bolsa de estágio não pode ser inferior a Euros 608,00).
- A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes de trabalho que abranja o estagiário.
- A relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio é equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.

Entrada em vigor e aplicação no tempo

- A presente lei entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação, ou seja, no dia 1 de maio de 2023.
- Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º, do Código Trabalho entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- Ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada por esta lei, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.
- As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade. Tal não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.
- É instituído um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar agora aprovado.
- O regime estabelecido no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação dada por esta lei, não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor desta lei.

Mais informação:

[Departamento Laboral](#)

GARRIGUES

Av. da República, 25, 1º
1050-186 Lisboa (Portugal)

T +351 213 821 200

F +351 213 821 290

lisboa@garrigues.com

Av. da Boavista, 3523, 2º Edifício Aviz
4100-139 Porto (Portugal)

T +351 226 158 860

F +351 226 158 888

porto@garrigues.com

Siga-nos:



© 2023 Garrigues Portugal S.L.P. Sucursal | A informação disponibilizada nesta página é de caráter geral, não constituindo qualquer opinião profissional nem serviço de assessoria legal ou fiscal.

[**garrigues.com**](http://garrigues.com)