



Alterações ao Código do Trabalho e legislação conexa

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Esta Lei entrou em vigor no dia 1 de maio de 2023 e veio alterar o Código do Trabalho e legislação conexa, em concretização da Agenda do Trabalho Digno. Estabelece um conjunto de medidas que têm por escopo a melhoria das condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, sendo que destacaremos as seguintes:

- Período experimental;
- Deveres da entidade empregadora;
- Teletrabalho;
- Trabalho temporário;
- Trabalho suplementar;
- Faltas;
- Contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital e o uso de algoritmos;
- Trabalhadores independentes em situação de dependência económica;
- Proteção na parentalidade;
- Crédito de trabalhador em caso de cessação de contrato;
- Caducidade do contrato de trabalho a termo certo e incerto;
- Despedimento coletivo;
- Suspensão de despedimento com indícios de irregularidade ou ilicitude;
- Proibição do recurso à terceirização de serviços (*outsourcing*);
- Estatuto do trabalhador cuidador informal;
- Trabalhadores de serviço doméstico.

Âmbito de aplicação

- As alterações aplicam-se aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente Lei (ou seja, antes de 1 de maio), salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.
- Não se aplica aos **contratos de trabalho a termo**, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos **contratos de trabalho temporário**, celebrados antes de 1 de maio.

Período Experimental

- As alterações introduzidas pela referida Lei vêm impor uma renovada atenção aos casos em que se pretende aplicar o período experimental, definindo que a entidade empregadora tem o dever de informar o trabalhador da duração e condições do mesmo, num prazo de 7 dias, **caso contrário PRESUME-SE que não existe período experimental**.
- Como é sabido, no contrato de trabalho **por tempo indeterminado**, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a **generalidade dos trabalhadores**;
 - b) 180 dias para trabalhadores que:
 - i. Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - ii. Desempenhem funções de confiança;
 - iii. Estejam à **procura de primeiro emprego** e **desempregados de longa duração**;
 - c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.
- Todavia, a presente Lei, prevê, nas situações de **trabalhadores à procura do primeiro emprego** ou **desempregados de longa duração**, uma **redução ou exclusão do período experimental nos casos em que tenham tido contrato de trabalho a termo** de pelo menos 90 dias, celebrado anteriormente com uma entidade empregadora diferente.
- No caso do trabalhador ter realizado, nos últimos 12 meses, **ESTÁGIO PROFISSIONAL** com duração igual ou superior a 90 dias, **para a mesma atividade, mas para empregador diferente**, também haverá uma redução do período experimental.
- Por fim, cumpre referir que, se o período experimental tiver uma **duração superior a 120 dias**, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora deve ser comunicada com 30 dias de antecedência ao trabalhador (ao invés do anterior aviso prévio de 15 dias).

A Alterações ao Código do Trabalho e legislação conexas

Página 3 de 8

Deveres da entidade empregadora

Dever de comunicação da adesão ao fundo de compensação

- Foi revogada a obrigação da entidade empregadora comunicar a adesão ao fundo de compensação do trabalho, devido ao fim das contribuições para este fundo.

Dever de informação

- A entidade empregadora fica sujeita a um dever mais amplo de informação do trabalhador, devendo, por esse motivo, informar do seguinte:
 - a) Duração previsível do contrato quando se trate de **CONTRATO A TERMO INCERTO**;
 - b) Requisitos formais a serem observados pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a cessação do contrato de trabalho;
 - c) Método de pagamento, incluindo a discriminação dos elementos constitutivos da retribuição;
 - d) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
 - e) As entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
 - f) A identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;
 - g) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - h) O direito individual a formação contínua;
 - i) Os regimes de proteção social.

Teletrabalho

- As despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte com a aquisição ou utilização dos equipamentos e sistemas necessários à prestação do trabalho, são integralmente compensadas.

Com efeito, deve constar do contrato de trabalho o valor da compensação devida ao trabalhador por essas despesas adicionais.

Na ausência de acordo, consideram-se despesas adicionais as resultantes da aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como, as determinadas por comparação com as despesas homólogas do último mês de trabalho em regime presencial.

- A compensação que visa cobrir os custos adicionais decorrentes do teletrabalho é considerada custo para a entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador, logo considerada **ISENTA DE IRS**, sendo certo que o seu montante máximo até ao qual beneficia de isenção será, entretanto, definido por Portaria.
- Por fim, passam a ter direito ao teletrabalho os trabalhadores com filho com deficiência, doença crónica ou oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, independentemente da idade, e desde que a prestação das suas funções seja possível em regime de teletrabalho.

Trabalho temporário

- O contrato de trabalho temporário a termo certo poderá vigorar enquanto se mantiver o motivo justificativo, no entanto, verifica-se uma **redução de 6 para 4** no número máximo de renovações.
- Acresce que, é estipulada a **duração máxima de 4 anos** no caso de **contratos de trabalho temporário** sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou empresas do mesmo grupo, sendo que findo este prazo converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Trabalho suplementar

- Como é sabido, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- Sucede que, no caso de trabalho suplementar **superior a 100 horas anuais**, por se tornar mais penoso para o trabalhador, sofre um agravamento dos valores para o dobro, sendo pago com os seguintes acréscimos:
 - a) 50% na 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.

Faltas

- A Lei prevê a simplificação da emissão de baixas de curta duração, evitando a deslocação dos trabalhadores ao centro de saúde para justificar a ausência no trabalho.
Com efeito, a prova da situação de doença do trabalhador passa a poder ser feita através de autodeclaração do trabalhador no serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS), ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, emitida sob compromisso de honra, desde que **a situação de doença do trabalhador não exceda os 3 dias consecutivos**, até ao limite de duas vezes por ano.
- Acresce que, passam a ser consideradas faltas justificadas as que são dadas por motivo de luto gestacional, até 3 dias consecutivos, tendo o outro progenitor igual direito.
- Outra alteração relevante, é a possibilidade de o trabalhador poder substituir faltas por renúncia a dias de férias ou a prestação de trabalho em acréscimo, deixando assim a entidade empregadora de poder opor-se a este pedido.

A Alterações ao Código do Trabalho e legislação conexas

Página 5 de 8

Contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital e o uso de algoritmos

- Presume-se existir contrato de trabalho com operadores de plataformas digitais **SEMPRE** que se **verifiquem pelo menos 2 de 6 requisitos**, nomeadamente quando a plataforma:
 - a) Fixa a remuneração ou determina limites máximos e mínimos para aquela;
 - b) Exerce o poder de direção e determina regras específicas;
 - c) Supervisiona, em tempo real, a prestação de atividade;
 - d) Restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho;
 - e) Exerce poder disciplinar, incluindo a desativação de conta;
 - f) Disponibiliza ou explora os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados.
- É determinada a **obrigação de informação aos trabalhadores** dos critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho.

Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

- É previsto o direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, através da aplicabilidade de **convenções coletivas especificamente negociadas para estes trabalhadores** ou de **instrumentos de regulação coletiva já existentes**.

Proteção na parentalidade

Licença parental inicial

- A principal novidade consiste na consagração da possibilidade de, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, os progenitores poderem **CUMULAR os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial**.

Licença parental exclusiva da mãe

- Esta licença passa a ser **computada em dias, em vez de semanas**, pelo que a mãe é obrigada a **gozar 42 dias** consecutivos após o parto.

Licença parental exclusiva do pai

- Passa de **20 para 28 dias** de licença a gozar de forma seguida ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança.
- Após o gozo da licença anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados (ao invés do anteriores 5 dias úteis), desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Outro direitos:

- São, designadamente, consagrados os direitos a dispensa do trabalho **no decurso de um processo de adoção ou de acolhimento familiar**, bem como a **falta por luto gestacional**.

A Alterações ao Código do Trabalho e legislação conexas

Página 6 de 8

Crédito do trabalhador em caso de cessação de contrato

- Com as recentes alterações é eliminada a possibilidade de extinção do crédito do trabalhador por meio de remissão abdicativa, isto é, torna-se proibido os trabalhadores renunciarem aos créditos devidos pela entidade empregadora quando o contrato cesse, salvo no caso de existir transação judicial.

Ou seja, os trabalhadores deixam de poder abdicar dos créditos salariais que lhes são devidos, no fim do respetivo contrato de trabalho.

Caducidade do contrato de trabalho a termo certo e incerto

- A compensação do trabalhador em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo ou de contrato de trabalho a termo incerto, **umenta para 24 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.
- Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a uma compensação **correspondente a 14 dias (ao invés dos anteriores 12 dias) de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.

Despedimento coletivo

- Passa para **14 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano de antiguidade a compensação por **despedimento coletivo**, embora este acréscimo apenas se aplique ao período de duração do contrato após a entrada em vigor da nova Lei.

Todavia,

Este novo cálculo da compensação apenas se aplica ao período da duração do contrato de trabalho após 01 de maio de 2023, pelo que se mantém o anterior critério ao período de duração do contrato de trabalho antes desta data.

Suspensão de despedimento com indícios de irregularidade ou ilicitude

- A ACT pode solicitar ao Ministério Público **a suspensão de um despedimento com indícios de irregularidade ou ilicitude**, após dar oportunidade à entidade empregadora de regularizar a situação, dispondo este de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Proibição do recurso à terceirização de serviços (*outsourcing*)

- Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

Estatuto do trabalhador cuidador informal

- É reconhecido o estatuto do trabalhador cuidador informal não principal e atribuídos os seguintes direitos:
 - a) Licença anual de **5 dias úteis para assistência à pessoa cuidada**;
 - b) Exercício das suas funções em regime de teletrabalho, horário flexível ou tempo parcial;
 - c) Dispensa de **prestação de trabalho suplementar**, enquanto se verificar a necessidade de assistência;
 - d) Proteção contra o despedimento por este depender de parecer prévio da CITE;
 - e) Proteção contra a discriminação salarial relacionada com concessão de prémios de assiduidade e produtividade.

Trabalhadores de serviço doméstico

- A presente Lei veio prever alterações ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o contrato de serviços domésticos.
- Com efeito, é estipulado que o período normal de trabalho do trabalhador de serviço doméstico **não pode ser superior a 40 horas, ao invés das 44 horas anteriormente previstas**, aproximando-se do regime do Código do Trabalho.
- Quanto ao período experimental, é revogado o regime especial anteriormente previsto, passando-se a aplicar o regime geral.
- Está, ainda, previsto o direito dos trabalhadores de serviço doméstico, sem prejuízo da retribuição, gozarem os feriados previstos no Código do Trabalho.
- Uma alteração fundamental a este regime prende-se com a previsão de que a não comunicação da admissão do trabalhador à Segurança Social, no prazo legalmente previsto, é punida com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.
- Nos casos de cessação do contrato por iniciativa da entidade empregadora e de caducidade do contrato a termo, o trabalhador tem direito a uma compensação quando a cessação ocorrer e na caducidade do contrato a termo.



VRA, 22 de maio de 2023.

