



Nº 1/2023

20.04.2023

Alterações ao Código do Trabalho:

Foi publicada no passado dia 3 de Abril, a Lei nº 13/2023 que, no âmbito da designada Agenda do Trabalho Digno, introduziu várias e significativas ao Código do Trabalho e legislação conexas, designadamente ao Código do Processo do Trabalho, ao regime do serviço doméstico, ao regime das contra-ordenações laborais, ao regime do trabalho temporário e dos estágios profissionais.

Salvo algumas situações específicas, as alterações introduzidas entram em vigor no próximo dia 1 de Maio de 2023.

Principais Alterações:

- **Plataformas Digitais**

O diploma introduz uma presunção de existência de contrato de trabalho entre o prestador de actividade e a plataforma digital (exemplo Uber, Glovo, Bolt) se se verificarem algumas das seis características previstas, desde logo, se a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho efectuado ou estabelecer limites máximos e mínimos para aquela. Assim, caberá à plataforma demonstrar que não existe contrato de trabalho, ou seja, afastar a presunção.

- **Falta por Luto Gestacional**

Passou a prever-se a possibilidade de a trabalhadora poder faltar por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos, sempre que não beneficie da licença por interrupção da gravidez já prevista. O pai também tem direito a faltar até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença já anteriormente prevista ou o direito a faltar nos termos agora previstos. Os pais devem comprovar junto dos respectivos empregadores o facto em causa, através de declaração de estabelecimento hospitalar,

centro de saúde, ou atestado médico. Os três dias consecutivos são considerados faltas justificadas, que não afectam quaisquer direitos dos trabalhadores (incluindo o pai), designadamente quanto à retribuição.

- **Alargamento da Licença Parental do Pai**

A licença parental obrigatória do pai foi aumentada para 28 dias úteis (actualmente é de 20 dias úteis), seguidos ou interpolados em períodos de, no mínimo, sete dias, a gozar nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Depois do gozo dos 28 dias úteis obrigatórios, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Em caso de internamento hospital da criança durante o período após o parto, a licença obrigatória pode ser suspensa, a pedido do pai, pelo tempo que durar o internamento.

- **Dispensa de Trabalhador em Processos de Adopção e Acolhimento**

Os trabalhadores que pretendam adoptar ou ser família de acolhimento deixam de ter limite de dispensas laborais para dar resposta ao processo de adopção e acolhimento familiar. Aqueles trabalhadores têm direito a dispensas de trabalho para a realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respectivos processos, devendo apenas apresentar a justificação ao empregador.

Acresce a licença parental inicial no período de transição e acompanhamento de até 30 dias.



- **Contrato de Trabalho com Estudante em Período de Férias ou Interrupção Lectiva**

É previsto um novo tipo de contrato de trabalho destinado a estudantes em período de férias escolares ou interrupção lectiva para o qual não é exigida a forma escrita, sem prejuízo de ser obrigatória a comunicação pelo empregador à Segurança Social, da celebração do contrato através de formulário próprio.

- **Cuidador Informal – Trabalho a Tempo Parcial ou em Regime de Horário Flexível**

Os cuidadores informais passarão a ter direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos ou em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência. É criada uma licença anual de 5 dias úteis, que deve ser gozada de modo consecutivo, estando estes trabalhadores dispensados de prestar trabalho suplementar. O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE, bem como de comunicação a esta entidade da não renovação de contrato de trabalho a termo.

- **Período Experimental Reduzido**

Prevê-se a redução ou exclusão do período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, nas situações em que o trabalhador tenha já celebrado contrato a termo anterior de duração igual ou superior a 90 dias com empregador diferente. Actualmente a duração do período experimental em relação a estes trabalhadores é de 180 dias. O período experimental é ainda reduzido consoante a duração de estágio profissional anterior com avaliação positiva, para a

mesma actividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

- **Teletrabalho para Trabalhadores com Filhos com Deficiência ou Doença Crónica**

À semelhança da norma introduzida pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro, que modificou o regime de teletrabalho e introduziu o direito ao teletrabalho para os trabalhadores com filhos até 3 anos (com possibilidade de extensão até aos 8 anos), desde que compatível com a actividade desempenhada e o empregador disponha de meios para o efeito, o novo regime prevê o mesmo direito, reunidos os mesmos pressupostos, para trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade.

- **Fixação de Despesas no Acordo para a Prestação de Teletrabalho**

O contrato individual de trabalho e o contrato colectivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Como já constava do Ofício-Circulado n.º 20249/2023 de 19/01 da Autoridade Tributária e Aduaneira, a compensação comprovada pelas 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. Assim, o pagamento de despesas adicionais com teletrabalho fica isento de IRS e TSU até a um montante



Nº 1/2023

20.04.2023

máximo que vier a ser definido através de Portaria a publicar.

- **Redução do Limite de Renovações nos Contratos de Trabalho Temporário**

O novo regime reduz de 6 para 4 o número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário. Assim, converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho temporário que exceda aquele limite.

- **Alargamento das Licenças por Falecimento**

A nova legislação prevê um alargamento dos dias de faltas por motivo de falecimento de cônjuge, filho ou enteado de 5 para 20 dias consecutivos. O alargamento verifica-se ainda no caso de parente ou afim no 1.º grau na linha recta até 5 dias consecutivos.

- **Autodeclaração de Doença sob Compromisso de Honra – serviço digital do SNS**

Sem prejuízo das objecções vertidas pela comunidade médica, foi igualmente aprovada a proposta que irá permitir que as baixas médicas até três dias possam ser substituídas por justificações de falta emitidas pelo SNS 24. A declaração é feita mediante auto-declaração de doença, sob compromisso de honra. Os trabalhadores podem apresentar este tipo de documento no máximo duas vezes por ano.

- **Aumento do Pagamento de Trabalho Suplementar**

O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago com os seguintes acréscimos:

- a) 50% na primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente em dia útil;
- b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Recorda-se que actualmente o valor das horas extra está fixado em 25%, 37,5% e 50%, respectivamente.

- **Renúncia a Créditos no Fim do Contrato**

No caso de cessação do contrato (qualquer que seja o motivo) os trabalhadores não poderão abdicar dos créditos devidos pelo empregador (subsídio de férias e Natal, formação, horas suplementares, etc.) por força de remissão abdicativa, salvo se a cessação for objecto de transacção judicial.

- **Proibição de Outsourcing durante um ano após despedimento**

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

- **Compensação por Caducidade do Contrato a Termo**

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, pela verificação do termo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (actualmente essa compensação é de 18 dias).

- **Compensação por Despedimento Colectivo**

Em caso de despedimento colectivo a compensação devida ao trabalhador é



Nº 1/2023

20.04.2023

aumentada de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, para 14 dias.

- **Estagiários Recebem Pelo Menos 80 % do Salário Mínimo Nacional**

Em relação aos estágios profissionais extracurriculares passa a ser garantido pelo menos 80% do salário mínimo nacional (€ 760 em 2023). O contrato de estágio é

equiparado, para efeitos de Segurança Social, a trabalho por conta de outrem e a entidade promotora fica obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho.

Consulte mais informações sobre esta e outras temáticas publicadas e a publicar em www.abpa.pt.