

## Alterações ao Código do Trabalho – Agenda do Trabalho Digno

---

Com a publicação da Lei 13/2023, de 3 de Abril, entram em vigor inúmeras alterações ao Código do Trabalho. Com efeito, foram alterados 104 artigos e houve mais 52 alterações e aditamentos em legislação específica. Estas alterações surgem no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho (medidas que têm por objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional).

Destacamos, de seguida, **algumas das principais mudanças:**

- **Teletrabalho:** o direito ao teletrabalho será alargado aos trabalhadores com filhos até três anos ou, independentemente da idade, com filhos com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação. Deve sempre existir compatibilidade com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
- **Despesas de teletrabalho fixadas no contrato:** as despesas adicionais relacionadas com a prestação do teletrabalho vão passar a ter de estar fixadas nos contratos. No caso de não haver um acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora sobre o valor fixo, consideram-se despesas adicionais aquelas que correspondem 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.
- **Limite de isenção para despesas com teletrabalho:** será definido o valor até ao qual a compensação que as empresas têm de pagar pelas despesas adicionais com teletrabalho ficam isentas de imposto, embora ainda não exista um prazo para o Governo definir o valor para o limite de isenção. A compensação pelo aumento das despesas 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.

- **Baixas médicas:** as baixas de até três dias vão poder ser pedidas através do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS24), obtidas sob compromisso de honra, e podem ser pedidas até duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias. Estes dias de baixa não são remunerados (nem pelo empregador, nem pela Segurança Social), tal como acontece com as baixas passadas por médicos.

- **Licença parental do pai:** a licença parental obrigatória do pai vai passar dos actuais 20 dias úteis para 28 dias seguidos ou interpolados, de forma obrigatória, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, em que 5 dos quais são gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença de 28 dias, o pai terá ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados (em vez dos actuais 5 dias úteis), desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

- **Alargamento das licenças e dias de falta por luto gestacional e falecimento:** alargamento dos dias de faltas pelo falecimento do cônjuge, filho e enteado. A licença passa de 5 para 20 dias consecutivos. No caso do falecimento de outros parentes ou afins no 1.º grau em linha recta, haverá um alargamento da licença até 5 dias consecutivos. Foi ainda criada uma licença por luto gestacional (i.e. por falecimento do bebé durante a gravidez) que pode ir até aos 3 dias. Os pais terão de apresentar ao empregador uma prova da morte do filho durante a gestação (através de uma declaração do hospital ou centro de saúde, ou ainda atestado médico).

- **Cuidadores informais:** os cuidadores informais vão passar a ter direito a pedir o regime de trabalho a tempo parcial. Estes trabalhadores poderão usufruir do trabalho parcial durante um período máximo de quatro anos, em regime de horário de trabalho flexível, não sendo obrigados a prestar trabalho suplementar. Foi ainda criada uma licença anual (não remunerada) de 5 dias consecutivos para estes trabalhadores. A licença tem de ser comunicada ao empregador com 10 dias de antecedência, com indicação das datas em que pretende gozá-la.

- **Aumento da compensação por cessação dos contratos a termo e sem termo:** o valor da compensação por cessação dos contratos a termo aumenta dos actuais 18 dias para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho. Também a compensação por cessação dos contratos sem termo é aumentada para 24 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano.

- **Aumento das compensações por despedimento colectivo:** o valor das compensações por despedimento colectivo e por extinção de posto de trabalho passa dos actuais 12 dias de retribuição base e diuturnidades por ano para 14 dias por ano. Releve-se o facto de não

haver retroactividade desta norma, pois o aumento das compensações, nestas situações, irá aplicar-se apenas aos contratos que forem celebrados a partir da entrada em vigor da nova lei.

- **Trabalhadores não podem renunciar a créditos (subsídios, horas suplementares e formações) no fim do contrato:** proibição de remissão abdicativa (renúncia) de créditos relativos a salários, subsídios ou trabalho suplementar no momento de saída da empresa, salvo por meio de acordo judicial. Desse modo, os créditos do trabalhador não serão susceptíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo por meio de transação judicial, ou seja, mediante acordo em tribunal.

- **Empresas impedidas de recorrer a outsourcing durante um ano após o despedimento:** depois de haver lugar a despedimentos colectivos ou a despedimentos por extinção de posto de trabalho, as empresas ficam impedidas de recorrer a contratações externas durante um ano. A violação desta norma constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

- **Contratos de trabalho temporário com limite de quatro renovações:** para os contratos de trabalho temporário a termo certo, o número máximo de renovações vai passar das actuais seis para quatro, enquanto se mantiver o motivo justificativo. As empresas de trabalho temporário, ou outra(s) do mesmo grupo, passam a ser obrigadas a integrar os trabalhadores nos quadros, ou seja, a contratá-los de forma efectiva, após quatro anos de cedências temporárias.

- **Valor das horas por trabalho suplementar aumenta (a partir das 100 horas anuais):** o valor por cada hora de trabalho suplementar prestado a partir das 100 horas anuais passa de 25% para 50% na primeira hora ou fracção desta; de 37,5% para 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil; e de 50% para 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

- **Estagiários com enquadramento na Segurança Social e Salário Mínimo Nacional:** os estágios profissionais passam a ser remunerados no mínimo por 80% do Salário Mínimo Nacional (fixado em 760 euros no ano de 2023), e as bolsas de estágio IEFP para licenciados são aumentadas para 960 euros. Os estagiários passam a ter o enquadramento na Segurança Social equiparado a contrato de trabalho por conta de outrem.

- **Novo contrato de trabalho com estudantes em período de férias:** haverá um novo tipo de contrato de trabalho destinado a estudantes em período de férias escolares ou em interrupção lectiva, não sujeito a forma escrita. Ainda assim, as empresas deverão comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário electrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais.

- **Trabalhadores de plataformas digitais:** prevê-se uma presunção de contrato de trabalho entre os operadores e as plataformas digitais (como a Bolt ou a Uber, entre outras) que irá aplicar-se ao sector do transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE). Quando, na relação entre o prestador de actividade e a plataforma digital, se verificarem algumas características ali definidas, passará a existir contrato de trabalho de forma automática, com todas as consequências daí decorrentes. A plataforma poderá demonstrar que não deve ser considerada empregador. Nesses casos, caberá aos tribunais determinar quem é a entidade empregadora.
- **Contratação colectiva com mais benefícios para as empresas:** as empresas com contratação colectiva vão obter benefícios no acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus, contratação pública e incentivos fiscais.
- **Criminalização dos empregadores que não declarem trabalhadores:** os empregadores que não declarem a admissão de trabalhadores à Segurança Social nos seis meses seguintes ao início do contrato cometem um crime. O não cumprimento da lei pode implicar pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias. Será incluído no Regime Geral das Infracções Tributárias.
- **Período experimental reduzido ou excluído:** o período experimental para jovens à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração, actualmente de 180 dias, será reduzido ou excluído, caso a duração do anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com um empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias. Nos casos de períodos experimentais iguais ou superiores a 120 dias, o empregador é obrigado a comunicar ao trabalhador a denúncia de contrato com um aviso prévio de 30 dias (em vez dos anteriores 15).
- **Limitação das cláusulas de exclusividade:** o empregador não pode obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional (para além daquela prestada para o empregador), salvo se tal tiver por base fundamentos objectivos devidamente detalhados, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional. E se os tiver, será proibido qualquer tipo de tratamento desfavorável do trabalhador pelo facto de o mesmo exercer outra actividade profissional.
- **Dever de informação ao trabalhador:** há novos elementos a considerar aditados ao já vasto conjunto de informações que devem ser prestadas ao trabalhador aquando do início da relação laboral, como seja: i) termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respectivamente, de contrato a termo certo ou incerto; ii) prazos de aviso prévio e requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação; iii) valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos; iv) período normal de trabalho diário e semanal,

especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos; v) designação das entidades celebrantes do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável; vi) identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho; vii) no caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador; viii) duração e condições do período experimental, se aplicável; ix) direito individual a formação contínua; x) informação diversa legalmente prevista no caso de trabalho intermitente; xi) regimes de protecção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; xii) parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional.

O presente documento sintetiza algumas das principais alterações ao Código do Trabalho, e sua implementação no ordenamento jurídico, não dispensando a consulta da legislação nacional em vigor, do Regulamento do Código do Trabalho, da regulamentação da contratação colectiva, nem a consulta de profissionais especializados. Não se trata de um documento técnico, nem pretende ser exaustivo em relação a todas as matérias em causa.

27 de Março de 2023



Teaming With Our Clients  
**Building Trust.**