

TELLES ³⁰ YEARS

Guia das Principais Alterações ao Código do Trabalho



Guia das Principais Alterações ao Código do Trabalho

CONTEÚDOS

I. Contratos de trabalho	4
II. Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar	8
III. Teletrabalho	11
IV. Trabalho suplementar	12
V. Cessação do contrato de trabalho	13
VI. Laboração contínua/alargada	14
VII. Estágios Profissionais	14
VIII. Reforço dos poderes da ACT	15
IX. Trabalhadores Independentes	17
X. FGCT/FCT	18



Guia das Principais Alterações ao Código do Trabalho do Trabalho

No dia 3 de abril de 2023, foi publicada a Lei n.º 13/2023 que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

As alterações mais relevantes entram em vigor no dia 1 de Maio de 2023, ficando sujeitos às alterações ao Código do Trabalho os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor das mesmas, salvo quanto a condições de validade e efeitos de factos ou situações anteriores.

As alterações ora introduzidas no Código do Trabalho não se aplicam aos contratos de trabalho a termo no que respeita à sua admissibilidade, renovação ou duração e aos contratos de trabalho temporário quanto à sua renovação, quando celebrados antes da entrada em vigor.

Das alterações ora publicadas, destacamos as seguintes:





I. Contratos de Trabalho

No âmbito da celebração dos contratos de trabalho verifica-se:

Reforço do dever de informação:

- ▶ O dever de informação do empregador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho é alargado, passando a incluir as seguintes matérias:
 - Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate de contrato a termo certo ou incerto, respetivamente;
 - Valor, periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - 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;
 - IRCT se houver, e a identificação das respetivas entidades celebrantes;
 - Identificação do **fundo de garantia de compensação do trabalho**, previsto em legislação específica;
 - **Identificação do utilizador**, no caso de trabalhador temporário;
 - **Duração e condições do período experimental**, se aplicável;
 - Direito individual à **formação contínua**;
 - No caso de **trabalho intermitente**, a informação do regime legal;
 - O **regime de proteção social**, incluindo benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral da segurança social;
 - Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões, acesso e manutenção de emprego, condições de trabalho incluindo elaboração de perfis e controlo da atividade profissional;
- ▶ O dever de informação considera-se cumprido quando a informação em causa consta do contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de trabalho, razão pela qual se recomenda a revisão das minutas de contrato de trabalho utilizadas.
 - ▶ O empregador deverá conservar prova da transmissão ou receção das informações e disponibilizá-las à ACT, sempre que solicitadas.

Nota: Caso o empregador não cumpra o dever de informação associado ao período experimental, **presume-se** que as partes acordaram na sua **exclusão**;

Comunicação de Admissão à Segurança Social:

- Passou a prever-se que na falta de cumprimento da obrigação da comunicação da admissão do trabalhador, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

Nota: Possibilidade de comunicação da admissão de trabalhadores nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho, exceto nos contratos de muito curta duração ou de prestação de trabalho por turnos (24 horas seguintes).

Criminalização do trabalho não declarado:

- Não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores no prazo de **seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente** previsto poderá consubstanciar **crime de abuso de confiança**, punido com pena de prisão até **3 anos ou multa até 360 dias**.

Período experimental:

- Trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração** – período experimental de **180 dias é reduzido e/ou excluído** consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo – celebrado com empregador diferente, tenha tido uma duração igual ou superior a 90 dias;
- Estágio profissional** com avaliação positiva, para a mesma atividade e **outro empregador** – **período experimental é reduzido consoante a duração do estágio** tenha sido, igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses;
- Denúncia do contrato no período experimental pelo empregador:
 - (i) prevê-se aumento do **aviso prévio para 30 dias** caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias (ao invés dos 15 anteriores); e ainda a
 - (ii) **comunicação à CITE** nos cinco dias após a denúncia no caso de **trabalhador cuidador** (à semelhança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental);
 - (iii) **comunicação à ACT**, nos **15 dias posteriores** à denúncia, no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração e ainda a
 - (iv) previsão expressa da ilicitude da denúncia feita em **abuso de direito** (dependente de decisão judicial), com as consequências do despedimento ilícito: indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais; reintegração na empresa ou indemnização e retribuições intercalares.

Contratos de trabalho a termo:

No que se refere aos contratos de trabalho a termo, destacam-se as seguintes alterações:

- ▶ Passa a exigir-se que o contrato de trabalho a termo incerto indique a **duração previsível do contrato**, (para além do motivo justificativo);
- ▶ **O dever de comunicação à CITE** do motivo da não renovação passa a incluir, também, o trabalhador cuidador;
- ▶ Por outro lado, e no que se refere à cessação de contrato a termo e à proibição de sucessão de contratos, verifica-se um alargamento do conceito de contratos sucessivos, com a introdução da referência à atividade profissional e não apenas ao “posto de trabalho”, passando a estabelecer-se que a cessação de contrato a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou trabalho temporário cuja execução se concretize **no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional**, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto **ou atividade antes de decorrido 1/3 de duração incluindo renovações**;
- ▶ Estabelece-se ainda a proibição de sucessão no mesmo posto de trabalho **ou atividade profissional** de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto **ou atividade**, celebrado com o mesmo empregador ou **sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo ou que mantenha estruturas organizativas comuns**, quando o contrato de utilização de trabalho temporário atinge a sua duração máxima, antes de decorrido 1/3 desta duração, incluindo renovações.

Contratos de Trabalho Temporário:

- ▶ Limitação de **quatro renovações** no contrato de trabalho temporário a termo certo;
- ▶ A duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, **não pode ser superior a 4 anos**. Caso exceda converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Cedência de Trabalhadores no setor da agricultura e construção:

- ▶ Prevê-se a criação de um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos setores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras.
- ▶ O empregador e a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, que tenha 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, passam a estar obrigadas a efetuar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços, tendo em vista reforçar o controlo do cumprimento das regras em matéria de SST e a comunicação de admissão de trabalhadores à SS.





II. Reforço da parentalidade e conciliação do trabalho com a vida familiar:

Reforço das licenças parentais:

- ▶ Possibilidade de os progenitores passarem, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, a cumular, em cada dia, os restantes dias de licença em trabalho a tempo parcial;
- ▶ **Licença parental exclusiva da mãe:** gozo obrigatório de 42 dias consecutivos de licença após o parto;
- ▶ **Licença parental exclusiva do pai:** gozo de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Destes 28 dias, 7 têm de ser gozados consecutivamente após o nascimento;
- ▶ **Licença adicional do pai:** 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- ▶ **Licença parental complementar:** para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, na modalidade de prestação de **trabalho a tempo parcial durante 3 meses**, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

Direitos do Trabalhador Cuidador:

O trabalhador cuidador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante apresentação do respetivo comprovativo, passa a ter os seguintes direitos:

- ▶ **Licença anual:** com perda de retribuição, de cinco dias úteis a gozar de modo consecutivo;
- ▶ **Trabalho a tempo parcial:** durante o período de 4 anos;
- ▶ **Flexibilidade de horário:** nos mesmos termos da parentalidade;
- ▶ **Proteção em caso de despedimento:** carece de parecer prévio da CITE (aplicando-se o mesmo procedimento destinado às situações de parentalidade);
- ▶ **Dever de comunicação à CITE** com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, do motivo da não renovação do contrato a termo;
- ▶ **Dispensa** da prestação de trabalho suplementar.

Proteção na perda gestacional:

- ▶ **Faltas por luto gestacional:** a trabalhadora que não tenha direito a licença por interrupção da gravidez, tem direito a faltar por motivo de luto gestacional até **três dias consecutivos**;
- ▶ O pai tem direito a faltar até **três dias** consecutivos no caso de (i) interrupção da gravidez ou (ii) luto gestacional;
- ▶ As faltas por luto gestacional não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como **prestação efetiva de trabalho**.

Proteção na adoção e acolhimento:

- ▶ Consagração da dispensa de trabalho no âmbito dos **processos de adoção e acolhimento familiar** (e já não, apenas, no caso de avaliação para adoção);
- ▶ A referida dispensa não apresenta limites, devendo ser apresentada a devida justificação ao empregador;
- ▶ A mesma não determina a perda de qualquer direito e é considerada como tempo de trabalho efetivo, exceto quanto à retribuição.

Tempo de Trabalho:

- ▶ São excluídos dos regimes de **Adaptabilidade Grupal e Banco de horas grupal**, os trabalhadores com filho menor de 3 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação da sua concordância por escrito;
- ▶ São excluídos do regime de **Banco de Horas Grupal**, os trabalhadores com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresentem declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

Faltas:

- ▶ Inclusão da situação de luto gestacional no elenco de faltas justificadas;
- ▶ Falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, 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** (com exceção dos referidos no ponto anterior);
- ▶ Alargamento do direito a faltar para assistência à família ao trabalhador cuidador a quem seja conferido o estatuto de **cuidador informal não principal**;
- ▶ **Prova da situação de doença**: feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, apenas nas situações de doença que **não excedam os 3 dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano**.

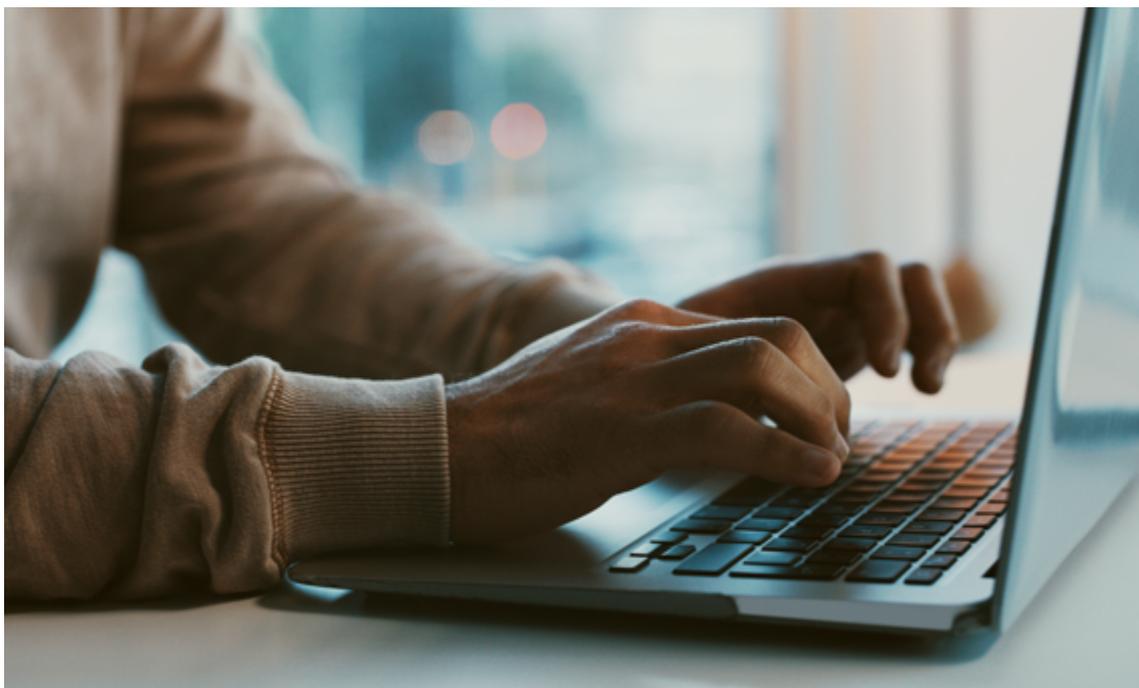




III. Teletrabalho

No âmbito do teletrabalho, passa a prever-se:

- ▶ **Alargamento do direito** de exercer atividade em regime de teletrabalho a trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica **ou doença oncológica** que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, sempre que seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito;
- ▶ **Fixação do valor da compensação** devida ao trabalhador pelas despesas adicionais, no contrato individual de trabalho e no contrato coletivo de trabalho;
- ▶ **Direito a Despesas adicionais:** correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes do teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho presencial (quando não exista acordo);
- ▶ **Em termos fiscais**, a compensação constitui um custo para o empregador e não configura rendimento do trabalhador até ao limite que será definido por Portaria.





IV. Trabalho suplementar:

Passa a ser estabelecida uma diferença de remuneração do trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e o prestado após as 100 horas anuais, devendo considerar-se os seguintes acréscimos retributivos:

- ▶ Acréscimo retributivo das **primeiras 100 horas** de trabalho suplementar: 25% pela primeira hora ou fração, 37,5% por hora ou fração subsequente em dia útil; 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado;

- ▶ Acréscimo retributivo do trabalho suplementar que **exceda as 100 horas**: 50% pela primeira hora ou fração, 75% por hora ou fração subsequente em dia útil; 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado;

Nota: Previsão de período transitório até 1 de janeiro de 2024 para alteração das disposições de IRCT contrárias aos referidos acréscimos de trabalho suplementar.





V. Cessação do contrato de trabalho

No âmbito da cessação do contrato de trabalho passa a prever-se:

Aumento da compensação em caso de cessação do contrato de trabalho:

- › **Compensação por despedimento** passa para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
 - › **Compensação por caducidade dos contratos a termo certo e a termo incerto** passa para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade.
- Nota:** a alteração do valor da compensação por despedimento apenas se aplica ao período da duração do contrato contado a partir do início da vigência e produção de efeitos da lei.

Proibição de Recurso a Outsourcing:

- › **Proibição do recurso a outsourcing** para a satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos últimos **12 meses** por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, sendo esta violação uma contraordenação muito grave. Significa isto que deixa de ser possível fundamentar processos de extinção do posto de trabalho ou despedimento coletivo, com o argumento da externalização ou com o recurso ao outsourcing.

Remissão Abdicativa:

- › O trabalhador **não pode abdicar dos créditos emergentes do contrato de trabalho**, tais como férias, subsídios de férias e de Natal, trabalho suplementar, horas de formação;
- › Apenas será possível no caso de a renúncia ser efetuada mediante **transação judicial**;
- › O acordo que limite créditos salariais passa a ser nulo, tendo o trabalhador o prazo de um ano para reclamar qualquer crédito decorrente do contrato de trabalho.



VI. Laboração contínua/alargada:

- ▶ **Laboração alargada e laboração contínua:** passa a poder ser implementada com fundamento em motivos económicos ou tecnológicos, nomeadamente motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, bem como por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas;
- ▶ Autorizações de laboração alargada ou laboração contínua – passam a ter uma validade máxima de 5 anos.



VII. Estágios Profissionais:

Passa a definir-se que:

- ▶ O subsídio mensal de estágio não pode ser inferior a 80% da RMMG (**608,00 € em 2023**);
- ▶ O seguro de acidentes de trabalho deve ser obrigatoriamente contratado pela entidade promotora do estágio;
- ▶ O estágio profissional será a equiparado a trabalho por conta de outrem para efeitos de segurança social.



VIII. Reforço dos poderes da ACT:

- Prevê-se a criação de uma interconexão entre a ACT, o Instituto de Segurança Social, a AT, o Instituto de Registos e Notariado, o FGCT e o FCT.
Objetivo: acesso a informação, incluindo dados pessoais, para prossecução das competências da ACT, no âmbito de matérias como:
 - Precaridade;
 - Igualdade e não discriminação;
 - Organização, duração e retribuição de tempos de trabalho;
 - Regularidade das relações laborais;
 - Segurança e saúde no trabalho.
- Neste âmbito, recordamos a competência da ACT para iniciar um procedimento de contraordenação, sempre que se verifique uma situação de **prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho**, ("falsos recibos verdes") que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado ou a falta de comunicação de admissão do trabalhador na segurança social;
- A ACT é igualmente competente para instaurar o procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho, nomeadamente em caso de:
 - Presunção da existência de contrato de trabalho;
 - Presunção da existência de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital (novo);
 - Em caso de indício de violação das regras de admissibilidade do contrato de trabalho temporário ou do contrato de utilização do contrato temporário (novo).

Fiscalização da ilicitude de despedimento pela ACT:

- No caso de se verificarem **indícios da ilicitude** do despedimento, a ACT notifica o empregador para regularizar a situação e, não sendo regularizada a situação do trabalhador, a ACT remete, no prazo de **5 dias**, participação dos factos para o Ministério Público junto do tribunal competente, para instauração de **procedimento cautelar de suspensão do despedimento**;
- Ministério Público tem **20 dias** para instaurar o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

Reincidência de contra-ordenações muito graves:

- ▶ A **reincidência** em determinadas contraordenações muito graves – falsos recibos verdes, trabalho em plataformas digitais, falta de comunicação da admissão de trabalhadores, não inclusão de trabalhador na folha de remunerações – passa a ter dois tipos de sanções acessórias:
 - Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;
 - Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.





IX. Trabalhadores Independentes

Prestadores de trabalho em situação de dependência econômica:

- Passam a aplicar-se aos prestadores de trabalho independente em situação de dependência econômica as normas respeitantes às seguintes matérias (i) direitos de personalidade; (ii) igualdade e não discriminação; (iv) segurança e saúde no trabalho e (v) IRCT negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico.

Presunção de trabalho dependente no âmbito de plataformas digitais:

- Fixa-se uma **presunção** (ilidível) da existência de contrato de trabalho quando, na relação com o **prestador de atividade** é a **plataforma digital** que: (i) fixa a retribuição; (ii) exerce o poder de direção, controlando e supervisionando a prestação e a qualidade da atividade; (iii) restringe a autonomia quanto à organização do trabalho, definindo horários ou períodos de ausência; (iv) exerce o poder disciplinar; (v) tem a propriedade dos equipamentos utilizados;
- A presunção da existência do contrato de trabalho poderá igualmente abranger a relação entre a **pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital e o prestador de atividade**, cabendo ao tribunal, neste caso, determinar quem é a entidade empregadora (plataforma digital ou intermediário);
- Responsabilidade solidária:** (i) pelos créditos dos trabalhadores; (ii) pelos encargos sociais e (iii) pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos, dos seguintes intervenientes: da plataforma digital; da pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário; dos respetivos gerentes, administradores ou Diretores; e, ainda, das Sociedades que, com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

Os prestadores de trabalho (independentes) em situação de dependência económica passam a ter direito a:

- ▶ **Representação** dos seus interesses socioprofissionais por sindicato e comissão de trabalhadores (ainda que deles não possam ser membros);
- ▶ **Negociação de IRCT's**, específicos para trabalhadores independentes, através de sindicatos;
- ▶ **Aplicação de IRCT's negociais já existentes** e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
- ▶ **Extensão administrativa** do regime de uma convenção coletiva ou decisão arbitral e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

Alargamento aos trabalhadores da entidade terceira que preste serviços:

- ▶ Em caso de **aquisição de serviços externos a entidade terceira** para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o IRCT que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.



X. FGCT/FCT:

Verifica-se a suspensão:

- das obrigações relativas ao FGCT** durante a vigência do Acordo de médio prazo para a melhoria de rendimento, dos salários e da competitividade e
- das obrigações relativas ao FCT** até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do FCT.

Equipa de Trabalho e Segurança Social



Gonçalo Pinto Ferreira
Sócio Coordenador
Trabalho e Segurança Social
g.pintoferreira@telles.pt



Sofia Pamplona
Sócia
Trabalho e Segurança Social
s.pamplona@telles.pt



João Dotti Carvalho
Associado Coordenador
Trabalho e Segurança Social
j.dotticarvalho@telles.pt



Paula Moreira Jesus
Associada Sénior
Trabalho e Segurança Social
p.moreirajesus@telles.pt



Raquel Gonçalves
Associada Sénior
Trabalho e Segurança Social
r.goncalves@telles.pt



Vera Matos Pereira
Associada Sénior
Trabalho e Segurança Social
v.pereira@telles.pt



Henrique Pereira Lourenço
Associado
Trabalho e Segurança Social
h.lourenco@telles.pt



Sara Mesquita
Associada
Trabalho e Segurança Social
s.mesquita@telles.pt



Maria Castro Paupério
Associada
Trabalho e Segurança Social
m.pauperio@telles.pt



Bárbara Mendes
Associada
Trabalho e Segurança Social
b.mendes@telles.pt



Eunice Correia
Associada Júnior
Trabalho e Segurança Social
e.correia@telles.pt



Francisca Cordeiro da Silva
Advogada Estagiária
Trabalho e Segurança Social
f.silva@telles.pt

A TELLES é uma sociedade de advogados de referência, full service, com escritórios em Lisboa e no Porto e uma equipa de mais de 130 advogados, reconhecidos a nível nacional e internacional como advogados líderes nas suas áreas de especialização.

© 2023 TELLES

Este documento destina-se a ser distribuído entre Clientes e Colegas e a informação nele contida é geral e abstrata, não dispensando aconselhamento jurídico na resolução de questões concretas. Esta informação não pode ser reproduzida, total ou parcialmente, sem o expresso consentimento da TELLES.

TELLES 30^{YEARS}

■
LISBOA

Rua Castilho 20, 4º andar
1250-069 Lisboa · Portugal
t. +351210 308 830

■
PORTO

Av. Marechal Gomes da Costa,
1131 4150-360 Porto · Portugal
t. +351220 308 800

www.telles.pt

