

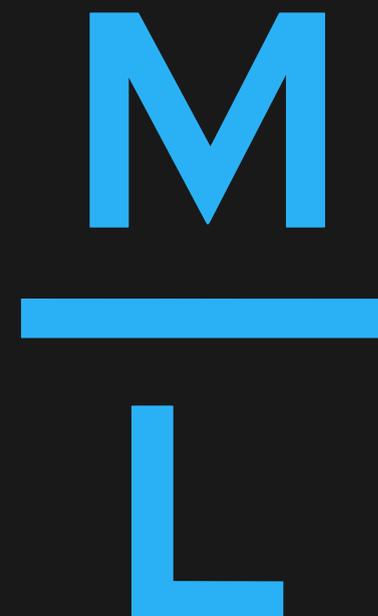
MORAIS LEITÃO

GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

AGENDA DO TRABALHO DIGNO

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Abril de 2023

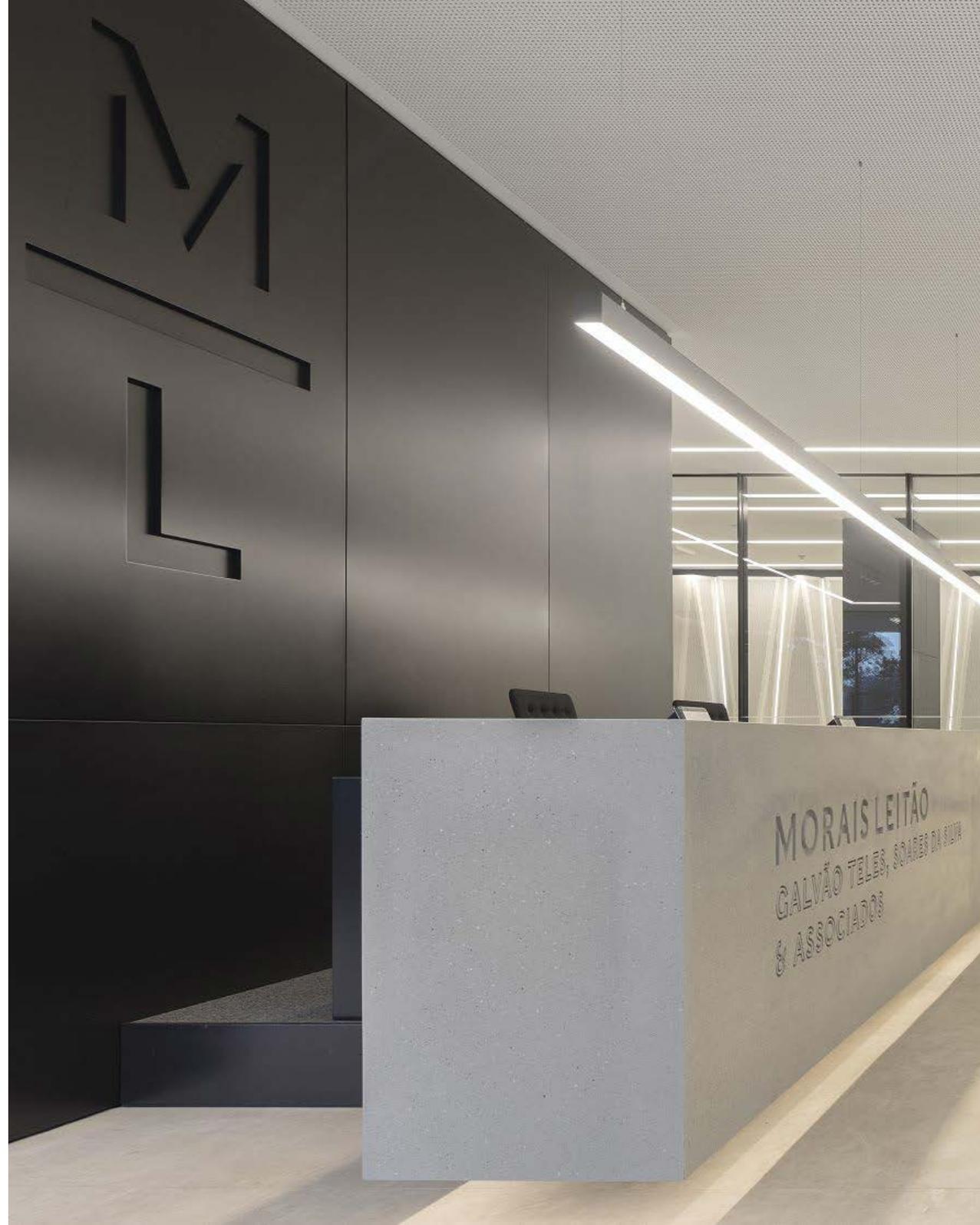


Introdução

Foi hoje, dia 3 de abril, publicada a [Lei n.º 13/2023](#) (Lei), que altera o [Código do Trabalho](#) e legislação conexas, em concretização da Agenda do Trabalho Digno. A Lei entrará em vigor no próximo dia 1 de maio.

A Moraes Leitão elaborou um breve resumo das principais alterações introduzidas, procurando analisar o impacto da nova Lei.

Em regra, as alterações ora publicadas aplicar-se-ão também aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou a situações anteriores àquele momento. Encontram-se previstas, todavia, regras especiais quanto às matérias da compensação por despedimento, contratos a termo e de trabalho temporário e disposições de instrumento de regulamentação coletiva contrárias a normas imperativas.



AGENDA DO TRABALHO DIGNO

1. Período experimental
2. Dever de informação
3. Contrato a termo
4. Trabalho temporário
5. Teletrabalho
6. Estágio profissional
7. Trabalhadores independentes em situação de dependência económica
8. Proteção na parentalidade
9. Trabalhador cuidador
10. Faltas
11. Plataformas digitais
12. Algoritmos e inteligência artificial
13. Trabalho suplementar
14. Irrenunciabilidade de créditos laborais
15. Compensação por cessação do contrato de trabalho
16. Proibição de *outsourcing*
17. Suspensão do despedimento
18. Ação sindical na empresa
19. Omissão de comunicação de admissões

1. Período experimental

Principais alterações

O período experimental presume-se excluído sempre que o empregador não cumpra o (novo) dever de informação ao trabalhador acerca da duração e das condições do período de experiência aplicável no início do contrato.

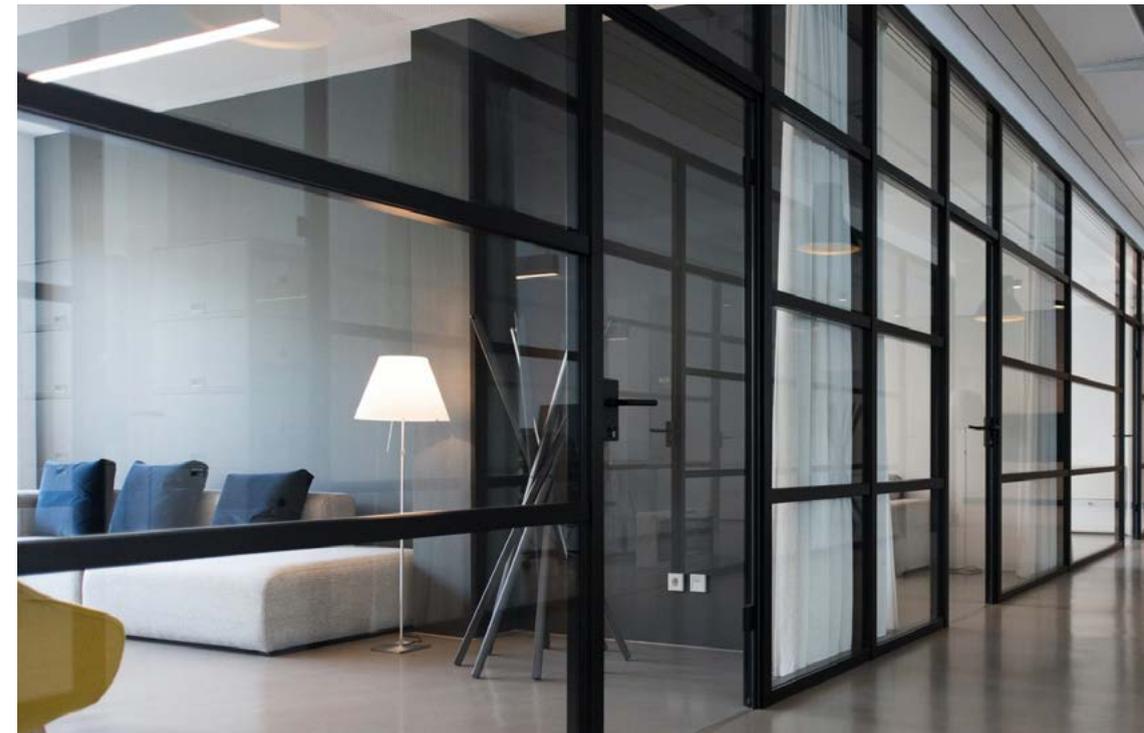
O período experimental de 180 dias aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Consagra-se ainda que o período experimental é reduzido no caso de o trabalhador ter realizado estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Verifica-se ainda o alargamento de 15 para 30 dias do prazo de aviso prévio que o empregador deve respeitar para denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que o mesmo tenha durado mais de 120 dias.

Estas alterações obrigam a rever estipulações contratuais e práticas respeitantes à admissão de trabalhadores e à denúncia de contratos no período experimental.

IMPACTO DA MEDIDA



2. Dever de informação

Principais alterações

É alargado o dever de informação que impende sobre o empregador, o qual passa a abranger os seguintes aspetos: *(i)* a utilização de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial; *(ii)* a duração e as condições do período experimental, se aplicável; *(iii)* o direito individual a formação contínua; *(iv)* a identificação do utilizador de trabalho temporário; *(v)* o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização do trabalho por turnos; *(vi)* o método de pagamento da retribuição e discriminação dos seus elementos constitutivos; *(vii)* os requisitos formais a observar pelas partes em caso de cessação do contrato; *(viii)* a designação das entidades celebrantes de instrumento de regulamentação coletiva aplicável; *(ix)* os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; e *(x)* a identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho.

Este dever de comunicação deve ser cumprido até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato ou, quanto a certas matérias, no prazo de um mês, devendo o empregador conservar prova da transmissão ou receção das informações.

São consagradas novas obrigações de informação quanto à prestação de trabalho no estrangeiro.

É também alterado o prazo para comunicação escrita ao trabalhador de qualquer alteração aos elementos que integram o dever de informação – exceção feita aos que resultam de modificação legal ou da regulamentação coletiva –, exigindo-se agora que essa comunicação tenha lugar até à data em que a alteração produza efeitos.

O cumprimento dos deveres de informação adquire renovada importância, podendo a sua omissão determinar alterações no conteúdo das relações de trabalho, *maxime* quanto ao período experimental.

IMPACTO DA MEDIDA



3. Contrato a termo

Principais alterações

O contrato de trabalho a termo incerto deve incluir menção expressa à sua duração previsível.

Reforça-se a proibição de sucessão de contratos a termo, através da regra de que a cessação de contrato por facto não imputável ao trabalhador impede a admissão ou afetação de novo trabalhador, não só ao mesmo posto de trabalho, mas também para a mesma atividade profissional, antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração desse contrato.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) pode promover a declaração oficiosa da verificação de uma das circunstâncias que determina que o contrato de trabalho a termo deva considerar-se vigente por tempo indeterminado.

IMPACTO DA MEDIDA



4. Trabalho temporário

Principais alterações

O trabalho considera-se prestado ao utilizador, em regime de contrato sem termo, sempre que o contrato de utilização de trabalho temporário seja celebrado com empresa de trabalho temporário não licenciada.

É alargada a proibição de contratos sucessivos, por forma a abarcar a sucessão não só no mesmo posto de trabalho, mas também na mesma atividade, de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, bem como de contratos de prestação de serviço, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns.

É reduzido (de seis) para quatro o número máximo de renovações do contrato de trabalho temporário. Prevê-se também que a duração dos sucessivos contratos de trabalho temporário destinados a 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 possa exceder quatro anos.

São ainda introduzidas alterações relevantes ao regime do exercício e do licenciamento das agências privadas

de colocação e das empresas de trabalho temporário, consagrado no [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#).

A ACT pode promover a declaração oficiosa de que o contrato de utilização de trabalho temporário ou o contrato de trabalho temporário não foi celebrado nas situações legalmente admissíveis.

IMPACTO DA MEDIDA



5. Teletrabalho

Principais alterações

O direito a teletrabalhar é estendido a trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada.

O acordo para prestação de teletrabalho deve fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais decorrentes daquela modalidade de trabalho. Na ausência de acordo, o empregador fica obrigado a pagar as despesas adicionais resultantes da aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes, bem como as reveladas por comparação com as despesas homólogas no último mês de trabalho presencial.

A compensação de despesas de teletrabalho é considerada custo fiscal do empregador e não constitui rendimento do trabalhador até limite a fixar por portaria.

IMPACTO DA MEDIDA



6. Estágio profissional

Principais alterações

É alterado o regime jurídico do estágio profissional, previsto no [Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho](#).

Para efeitos de segurança social, a relação de estágio profissional constituída ao abrigo do referido diploma é equiparada a trabalho por conta de outrem.

Além disso, é obrigatória a atribuição de subsídio ou bolsa de estágio profissional, correspondente, no mínimo, a 80% da retribuição mínima mensal garantida (a qual, em 2023, está fixada em 760 EUR).

A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes de trabalho, que substitui o seguro de acidentes pessoais até agora obrigatório.

IMPACTO DA MEDIDA



7. Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

Principais alterações

É consagrada a noção de “dependência económica”, instrumental da aplicação de certas normas do Código do Trabalho a trabalhadores autónomos.

Em concreto, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador *(i)* seja pessoa singular, *(ii)* preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, atividade para o mesmo beneficiário e *(iii)* dele obtenha, pelo menos, 50% do produto da sua atividade. Sempre que a atividade seja prestada a várias empresas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que partilhem estruturas organizativas, entende-se, para este efeito, que é prestada a um único beneficiário.

A aplicação deste regime supõe declaração do trabalhador autónomo ao beneficiário da atividade, com comprovação do preenchimento, na prática, do requisito indicado acima, em *(iii)*.

De forma inovadora, prevê-se a aplicabilidade a prestador em situação de dependência económica, de instrumentos de regulamentação coletiva negociais em vigor no mesmo setor de atividade, profissional e geográfico. Na mesma linha, reconhecem-se a estes prestadores certos direitos

de natureza coletiva, designadamente, a representação por associação sindical e comissão de trabalhadores e a negociação de instrumentos de regulamentação coletiva negociais específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais.

IMPACTO DA MEDIDA





8. Proteção na parentalidade

Principais alterações

No que respeita à 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.

A licença parental exclusiva da mãe passa a ser computada em dias, em vez de semanas, correspondendo a 42 dias consecutivos a seguir ao parto.

A duração da licença parental exclusiva do pai é fixada em 28 dias, a gozar de forma seguida ou em períodos interpolados de, no mínimo, sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, a que acresce licença facultativa correspondente a sete dias.

É consagrada, como nova modalidade de licença parental complementar, a prestação de trabalho a tempo parcial durante três meses.

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

IMPACTO DA MEDIDA



9. Trabalhador cuidador

Principais alterações

O Código do Trabalho passa a reconhecer o trabalhador cuidador, definido como aquele a quem tenha sido atribuído o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação da correspondente prova.

São conferidos ao trabalhador cuidador diversos direitos, designadamente ao gozo de licença para assistência à pessoa cuidada, a trabalhar a tempo parcial pelo período máximo de quatro anos ou em regime de horário flexível enquanto se verificar a necessidade de assistência, bem como a não prestar trabalho suplementar.

O trabalhador cuidador beneficia de proteção na cessação do contrato de trabalho, em termos similares à prevista em sede de parentalidade.

IMPACTO DA MEDIDA



10. Faltas

Principais alterações

A prova da situação de doença enquanto motivo de falta justificada pode ser obtida através de declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde ou dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, emitida com base em declaração do trabalhador, sob compromisso de honra. Esta possibilidade está limitada aos casos em que a situação de doença do trabalhador não exceda três dias consecutivos e apenas pode ser utilizada até duas vezes por ano.

Em caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de filho ou de enteado, o trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho até 20 dias consecutivos.

IMPACTO DA MEDIDA



11. Plataformas digitais

Principais alterações

O trabalho para operadores de plataformas digitais é regulado no Código do Trabalho, principalmente, através da consagração da presunção ilidível da existência de contrato de trabalho, sempre que se verifiquem pelo menos duas das características previstas na lei.

IMPACTO DA MEDIDA



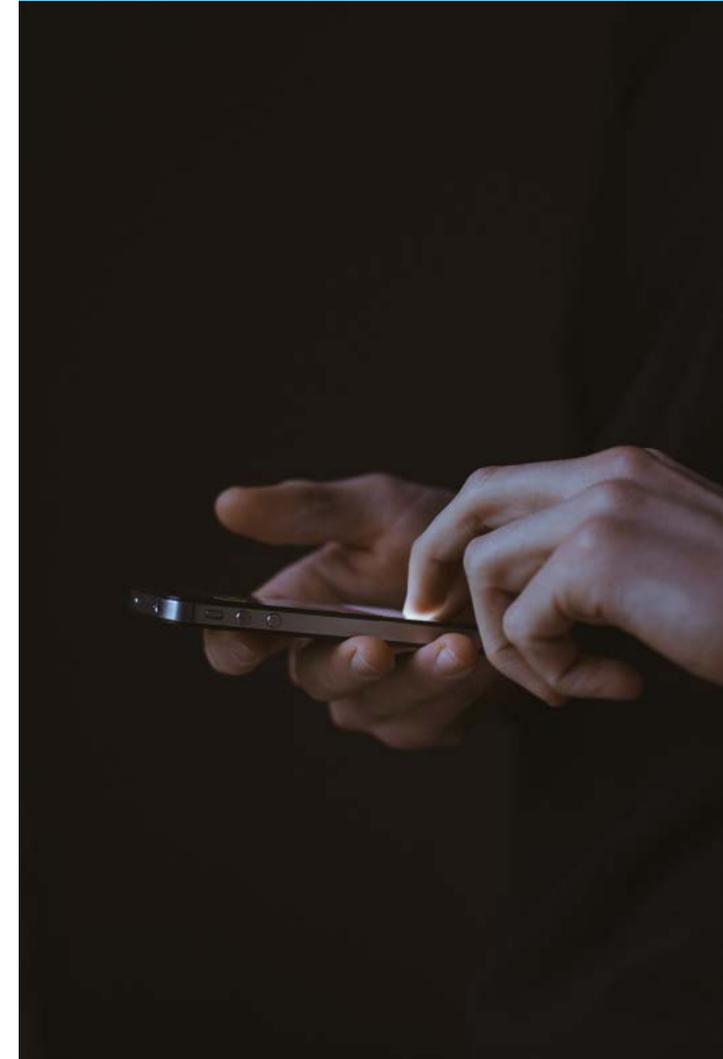
12. Algoritmos e inteligência artificial

Principais alterações

O recurso a algoritmos e a inteligência artificial para a contratação de trabalhadores ou a gestão de condições de trabalho gera deveres de informação perante os trabalhadores, a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais.

Consagra-se expressamente a proteção do trabalhador ou do candidato a emprego contra condutas discriminatórias, ainda que a decisão tenha sido baseada em algoritmos ou sistemas de inteligência artificial.

IMPACTO DA MEDIDA



13. Trabalho suplementar

Principais alterações

A partir das 100 horas anuais, o trabalho suplementar é mais oneroso, devendo ser retribuído em dobro face aos acréscimos devidos pelo trabalho prestado até esse limite: (i) em dia útil, acréscimo de 50% na primeira hora ou fração e 75% na hora ou fração subsequente; (ii) em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, acréscimo de 100% em cada hora ou fração.

IMPACTO DA MEDIDA



14. Irrenunciabilidade de créditos laborais

Principais alterações

Os créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, não podem ser extintos por renúncia ou remissão, salvo se a correspondente declaração for emitida em transação judicial.

Assim, já não tem eficácia extintiva a declaração que o trabalhador emita quanto a outros créditos para além dos que especificamente recebeu e de que deu quitação.

IMPACTO DA MEDIDA



15. Compensação por cessação do contrato de trabalho

Principais Alterações

A compensação devida ao trabalhador pela cessação do contrato de trabalho é aumentada para (i) 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, no caso de caducidade de contrato de trabalho a termo e (ii) para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, no caso de despedimento por motivos objetivos (coletivo, por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação), embora o acréscimo só valha para o período de duração do contrato após a entrada em vigor da nova Lei.

IMPACTO DA MEDIDA



16. Proibição de *outsourcing*

Principais alterações

É proibida a terceirização de serviços ou *outsourcing*, para a satisfação de necessidades antes asseguradas por trabalhador cujo contrato de trabalho tenha cessado nos 12 meses anteriores, por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho.

IMPACTO DA MEDIDA



17. Suspensão do despedimento

Principais alterações

Mantendo a faculdade que lhe foi conferida durante o período de pandemia, a ACT continua a poder notificar o empregador para regularizar a situação sempre que apure a existência de indícios de despedimento ilícito.

Na falta de regularização, o despedimento não fica suspenso, mas a ACT deve remeter participação dos factos ao Ministério Público para instauração de procedimento cautelar de suspensão do despedimento, em 20 dias.

IMPACTO DA MEDIDA





18. Ação sindical na empresa

Principais alterações

É reconhecido à associação sindical sem trabalhadores filiados na empresa o direito a dispor de local apropriado ao exercício das suas funções, na empresa ou em estabelecimento com pelo menos 150 trabalhadores, bem como à afixação e distribuição de informação sindical. Em condições específicas, aquela associação pode participar em reuniões de trabalhadores no local de trabalho.

Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a reunião de trabalhadores no local de trabalho pode ser convocada apenas pelo delegado sindical.

IMPACTO DA MEDIDA



19. Omissão de comunicação de admissões

Principais alterações

Constitui crime a falta de comunicação à Segurança Social, no prazo de seis meses e nos termos previstos no [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#), da admissão de trabalhadores.

O crime é abstratamente punido com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias.

IMPACTO DA MEDIDA



Contactos



LUÍS MIGUEL MONTEIRO
SÓCIO COORDENADOR
lmmonteiro@mlgts.pt



PEDRO PARDAL GOULÃO
SÓCIO COORDENADOR
pgoulao@mlgts.pt



HELENA TAPP BARROSO
SÓCIA
htb@mlgts.pt



PAULA PONCES CAMANHO
SÓCIA
ppc@mlgts.pt



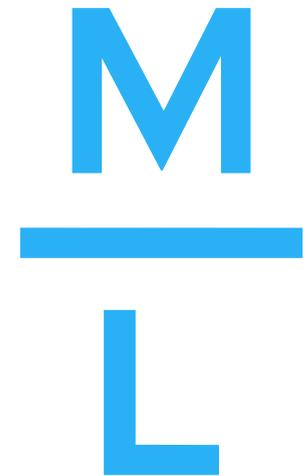
ISABEL VALENTE DIAS
ADVOGADA SÉNIOR
ivdias@mlgts.pt



RITA FERREIRA LOPES
ASSOCIADA COORDENADORA
rflopes@mlgts.pt



JOSÉ AMORIM MACALHÃES
OF COUNSEL
jamorim@mlgts.pt



A Morais Leitão está disponível para prestar qualquer esclarecimento adicional relativamente a estas matérias.

Com os nossos cumprimentos,

a equipa de trabalho, segurança social e imigração.

**MORAIS LEITÃO, GALVÃO
TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS**

Sede

LISBOA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
T +351 213 817 400
F +351 213 817 499
mlgtslisboa@mlgts.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 – 4.2
Edifício Oceanvs
4100-137 Porto
T +351 226 166 950 - 226 052 380
F +351 226 163 810 - 226 052 399
mlgtsporto@mlgts.pt

FUNCHAL

Av. Arriaga, n.º 73, 1.º, Sala 113
Edifício Marina Club
9000-060 Funchal – Portugal
T +351 291 200 040
F +351 291 200 049
mlgtsmadeira@mlgts.pt

mlgts.pt

ALC ADVOGADOS

LUANDA

Masuika Office Plaza
Edifício MKO A, Piso 5, Escritório A/B
Talatona, Município de Belas
Luanda – Angola
T +244 926 877 476/8/9
T +244 926 877 481
geral@alcadvogados.com

alcadvogados.com

MDR ADVOGADOS

MAPUTO

Avenida Marginal, 141, Torres Rani
Torre de Escritórios, 8.º piso
Maputo – Moçambique
T +258 21 344000
F +258 21 344099
geral@mdradvogados.com

mdradvogados.com

VPQ ADVOGADOS

PRAIA

Edifício BAcenter, 3.º esq.
Av. Cidade de Lisboa, Chã d'Areia
Praia – Cabo Verde
M +238 972 84 20
M +238 973 23 21
geral@vpqadvogados.com

vpqadvogados.com



membros da **MORAIS LEITÃO LEGAL CIRCLE**