



ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO

Foi publicada a [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, introduzindo um **conjunto de medidas legislativas relativas ao trabalho digno**. Estas alterações acolhem diretivas europeias, assim como a denominada **Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho**.

Apresentamos as principais alterações que entram em vigor no dia 1 de maio de 2023.

1. NOVOS CONTRATOS DE TRABALHO

- > A entidade empregadora deve comunicar a admissão de trabalhadores à Segurança Social, no prazo de **15 dias antes do início** da produção de efeitos do contrato.
- > O incumprimento pode resultar na aplicação de **sanções administrativas** e, se o atraso for superior a **6 meses**, passa a constituir **crime** punido com pena até **3 anos de prisão**.
- > As **informações mais importantes** sobre o contrato de trabalho, como a categoria profissional, as funções exercidas, o início da atividade, a retribuição, o período normal de trabalho, a duração e condições do período experimental, o termo ou a duração previsível, entre outras, **devem ser comunicadas ao trabalhador, em papel ou formato eletrónico, no prazo de 7 dias, após o início da execução do contrato**, ao contrário do prazo de 60 dias anteriormente previsto.
- > **Aconselha-se, assim, a revisão dos novos contratos de trabalho, com vista à previsão das novas obrigações de informação.**
- > Como combate à precariedade laboral, qualquer **entidade empregadora** que seja **reincidente** em dissimular contratos de trabalho como outro tipo de contrato, incluindo prestação de serviços, ficará **privada de participar em arrematações ou concursos públicos** por um período até **2 anos**.

2. SITUAÇÕES EQUIPARADAS A RELAÇÕES LABORAIS

- > As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, passam a ser aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na **dependência económica do beneficiário** da atividade.
- > Considera-se haver **dependência económica** sempre que o prestador de trabalho singular preste ao beneficiário, diretamente e sem intervenção de terceiros, mais de 50% do valor total da sua atividade, no mesmo ano civil.

3. DISCRIMINAÇÃO

- > São agora consideradas **práticas discriminatórias** as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira, quando estejam relacionadas com o gozo de direitos de parentalidade, com direitos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e direitos previstos para o trabalhador cuidador.

4. LICENÇAS E FALTAS

- > No geral, a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.
- > De modo a promover igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, **a licença parental obrigatória do pai passa a 28 dias**, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Os primeiros 7 dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente depois do nascimento.
- > **A licença parental obrigatória da mãe corresponde a 42 dias** consecutivos após parto.
- > A partir dos 120 dias consecutivos, as licenças dos progenitores podem ser cumuladas com **trabalho a tempo parcial**, aumentando, assim, a duração total das mesmas.
- > O **luto gestacional** passa a ser uma causa justificativa de faltas do trabalhador **até 3 dias**.
- > Em caso de **falecimento do cônjuge, filho ou enteado, assim como pessoa em união de facto ou economia comum, o trabalhador poderá faltar até 20 dias consecutivos** [conforme Declaração de Retificação nº 13/2023]. Para outros parentes ou afins no 1º grau em linha reta, até 5 dias consecutivos.

5. PERÍODO EXPERIMENTAL

- > São introduzidas alterações ao período experimental aplicável aos trabalhadores mais vulneráveis:
 - i) É alterado o **período experimental dos trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado**: o período experimental de 180 dias é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.
 - ii) O **período experimental é também reduzido ou excluído** [conforme Declaração de Retificação nº 13/2023] **se o trabalhador tiver realizado previamente um contrato de estágio profissional, na mesma atividade e com avaliação positiva, mas celebrado com um empregador diferente**, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- > Foi também alterado o **prazo de denúncia** nos contratos em que o período experimental decorre há mais de 120 dias: **o prazo é agora de 30 dias**.
- > É expressamente consagrada a **ilicitude da denúncia** que constitua **abuso de direito**.
- > Uma outra alteração igualmente relevante diz respeito à nova obrigação de a entidade empregadora comunicar **as condições do período experimental** ao trabalhador. Na falta de comunicação, **presume-se que acordaram a exclusão do período experimental**.
- > O empregador tem uma nova obrigação: deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores contratados enquanto trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.

6. EXERCÍCIO DE OUTRA ATIVIDADE PROFISSIONAL

- > A entidade empregadora fica agora **proibida** de obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

7. TELETRABALHO

- > O regime do **teletrabalho é alargado aos pais com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica**, independentemente da idade daqueles, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

- > No âmbito das regras aplicáveis ao teletrabalho, fica agora expressamente prevista a obrigação de o contrato de trabalho fixar o **valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais**.
- > Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes 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.
- > O Governo procederá à publicação de uma Portaria com o valor limite até ao qual o valor da compensação fixada será considerado **custo do empregador**, e não constitui rendimento do trabalhador.

8. TRABALHO SUPLEMENTAR

- > A remuneração das horas de trabalho suplementar fica sujeita a novas regras.
- > O trabalho suplementar **até 100 horas anuais** é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - i) 25% pela primeira hora ou fração, e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - ii) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- > O trabalho suplementar **a partir das 100 horas anuais** é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - i) 50% pela primeira hora ou fração, e 75% no tempo subsequente, em dias úteis;
 - ii) 100% em dias de descanso ou feriado.

9. TRABALHO TEMPORÁRIO

- > É introduzido um novo limite máximo de renovação dos contratos de trabalho temporário a termo certo: **podem ser renovados quatro vezes, no máximo**.
- > A **duração de contratos sucessivos** em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador, ou outra empresa em relação de domínio ou de grupo, ou com estruturas organizativas comuns, **não pode ser superior a 4 anos**.

10. ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

É alterada a Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, que estabelece as regras aplicáveis aos estágios profissionais.

- > Durante o estágio profissional, estagiário tem agora direito a receber um **subsídio mensal não inferior a 80% da Retribuição Mínima Mensal Garantida**.
- > A entidade empregadora deve contratar um **seguro de acidentes de trabalho** para os estagiários (e já não um seguro de acidentes pessoais).

11. PLATAFORMAS DIGITAIS

- > Relativamente aos **trabalhadores das plataformas digitais, é presumida a existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital**, desde que se verifiquem determinadas características, como a fixação de retribuição.
- > Existindo contrato de trabalho, a legislação laboral que seja compatível é aplicável, nomeadamente no que respeita à retribuição mínima, férias e período normal de trabalho.

12. CUIDADORES INFORMAIS

- > Os cuidadores informais passam a dispor de **licença anual de 5 dias úteis consecutivos**, acrescendo o **direito a 15 dias de faltas justificadas**.
- > Podem, também, beneficiar de **teletrabalho, horário flexível, tempo parcial e dispensa de trabalho suplementar**.

13. FALTA POR DOENÇA DO TRABALHADOR

- > Para efeitos de prova em caso de falta por doença, os trabalhadores poderão requerer a emissão de **declaração, sob compromisso de honra**, através de serviço digital do SNS, por períodos **máximos de 3 dias**, até 2 vezes por ano, dispensando-se a obrigatoriedade de prévia consulta em unidade de saúde.

14. CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

- > A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, **impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário, ou contrato de prestação de serviços**, para o mesmo posto **ou atividade**

profissional, antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração total do contrato.

15. OUTSOURCING

- > Passa a ser **proibido recorrer a serviços de outsourcing** para satisfação de necessidades que tenham sido asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.
- > Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, será aplicável o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.
- > Contudo, será apenas aplicável após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

16. COMPENSAÇÃO LEGAL POR CESSAÇÃO DE CONTRATO

- > Quanto à **compensação por cessação do contrato de trabalho**, em despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, verifica-se um aumento de 12 para **14 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade.
- > Este aumento é apenas aplicável ao período da duração da relação contratual a partir de 1 de maio de 2023.
- > **A compensação pela cessação de contratos de trabalho a termo certo ou incerto aumenta para 24 dias por ano de antiguidade.**

17. REMISSÃO ABDICATIVA DE CRÉDITOS LABORAIS

- > Os **créditos** dos trabalhadores apenas **poderão ser extintos por remissão abdicativa através de acordo judicial** entre as partes.
- > **Deixa assim de ser legalmente possível a renúncia extrajudicial dos trabalhadores a créditos laborais** que lhes sejam devidos.

18. SUSPENSÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PARA O FCT E FGCT

- > As contribuições das entidades empregadoras para o **Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)**, que equivalem a 0,925% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido, ficam suspensas até à entrada em vigor de futura alteração legislativa ao respetivo regime jurídico aplicável.
- > Também as contribuições das entidades empregadoras para o **Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)**, que correspondem a 0,075% da retribuição base e diuturnidades devidas a cada trabalhador abrangido, ficam suspensas, durante a vigência do Acordo de Médio Prazo para a Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (ou seja, até 2026, previsivelmente).

19. APLICAÇÃO NO TEMPO

- > As recentes alterações ao Código do Trabalho são aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento.
- > As alterações não são, contudo, aplicáveis aos contratos de trabalho a termo resolutivo celebrados antes de 1 de maio de 2023, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, e à renovação dos contratos de trabalho temporário ●

Artigo redigido de acordo com a legislação publicada em 3 de abril de 2023 e Declaração de Retificação nº 13/2023, de 29 de maio.

A informação contida no presente documento é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo do documento não deve ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da AMM.

Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este tema por favor contacte-nos através do endereço de email geral@ammoura.pt