



QUICKCLICK

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

- AGENDA DO TRABALHO DIGNO



DO SEU LADO
desde 1989

Foi publicada em Diário da República, no passado dia 3 de abril, a **Lei n.º 13/2023**, que procede à alteração do Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Assim, além de alterações ao Código do Trabalho, verificam-se alterações, designadamente, ao Código do Processo do Trabalho, ao decreto-lei que rege o serviço doméstico, ao regime das contraordenações laborais, ao estatuto da Autoridade para as Condições do Trabalho, à lei que regula o trabalho temporário e ao decreto-lei que regula os estágios profissionais.

A generalidade das alterações entrará em vigor no próximo dia **1 de Maio** e destacamos aqui algumas das principais alterações:

CONTRATAÇÃO

- Reforço dos **Deveres de Informação** através da obrigatoriedade de, designadamente, informar o trabalhador dos prazos de aviso prévio e requisitos formais para a cessação do contrato, IRCT aplicável, direito individual a formação contínua, duração e condições do período experimental, regime aplicável ao trabalho suplementar e de organização por turnos; no contrato de trabalho a tempo incerto passa a ser obrigatório indicar a sua duração previsível.
- Redução ou Exclusão do **Período Experimental** para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo certo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, devendo, ainda, a denúncia ser comunicada à ACT; redução que também se verifica consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente; Alargamento do prazo de denúncia para 30 dias nos

casos em que o período experimental tenha durado mais de 120 dias.

- Passa a ser **proibido o empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional**, salvo com base em fundamentos objetivos.
- É **alargado o impedimento de sucessão de contratos** a termo ou temporário à mesma atividade profissional.
- **Teletrabalho**: a compensação prevista pelo acréscimo de despesas fica, para efeitos fiscais, isenta de tributação até ao limite do valor definido por Portaria (o que ainda não está regulado); e é alargado o teletrabalho a trabalhador com filho com deficiência, doença crónica ou oncológica.
- O **trabalhador temporário** não pode estar na mesma empresa de trabalho temporário por mais de 4 anos, sob pena de conversão em contrato sem termo; o contrato de trabalho a termo certo só pode ser renovado até 4 vezes.

PRESTAÇÃO DE TRABALHO E CESSAÇÃO DO CONTRATO

- **Trabalho Suplementar**: reposição dos valores em vigor até 2012 a partir das 100 horas anuais (1.ª hora em dias úteis acréscimo de 50%, a partir da 2.ª hora: acréscimo de 75%; dias de descanso e feriados: acréscimo de 100%).
- **Faltas**: 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado; os 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível é alargado ao trabalhador cuidador, e reforçado com acréscimo de 15 dias nas situações já legalmente previstas; prova de situação de doença por declaração digital do SNS (não pode exceder 3 dias consecutivos até limite de 2 vezes por ano); empregador não poderá opor-se ao pedido do trabalhador para substituição das faltas por dias de férias.

- **Compensação por cessação do contrato:** no caso dos contratos a termo o trabalhador passa a ter direito a uma compensação de 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, e 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, no caso de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.
- **Proibição de Outsourcing** para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.
- **Suspensão do despedimento:** sempre que a ACT entenda que houve despedimento (coletivo, por extinção de posto de trabalho ou individual), ilícito remete ao Ministério Público para instauração de providência cautelar.
- **Irrenunciabilidade de Créditos:** o crédito de trabalhador emergente de contrato de trabalho da sua violação ou cessação, deixa de ser suscetível de extinção por meio de acordo, salvo através de transação judicial.

OUTRAS SITUAÇÕES DE RELEVO:

- Regras específicas para o trabalhador **cuidador informal**;
- **Parentalidade:** os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial; licença exclusiva do pai passa de 20 para 28 dias, a gozar nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança; criada modalidade de licença parental complementar que corresponde a trabalho parcial durante 3 meses.
- **Prestadores de Serviços em situação de dependência económica:** as normas legais respeitantes a **direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho e IRCT** negociais aplicam-se a prestadores de serviços individuais que faturem mais de 50% a favor de uma entidade; o regime das entidades contratantes (entidades que beneficiem no mesmo ano civil de

mais de 50% do valor total da atividade) é alargado a empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada. **Em caso de reincidência de violação do princípio de laboralidade são aplicáveis sanções acessórias como privação do direito de participar em concursos públicos, ou privação do direito a apoios ou subsídios, por um período até 2 anos.** Pode ser aplicada a presunção de contrato de trabalho a empresário em nome individual ou através de sociedade unipessoal.

- **Atividade Sindical** na Empresa: passa a ser possível desenvolver atividade sindical (direito de reunião, direito a instalações e distribuição de informação sindical) mesmo que não existam trabalhadores filiados.
- **Comunicação de admissão de trabalhadores:** passa a ser possível inscrever o trabalhador nos 15 dias anteriores ao início de execução do contrato; os empregadores que não comuniquem a admissão de trabalhadores no prazo de 6 meses ao termo do prazo legal, **são punidos com penas de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.**
- **Suspensas as obrigações relativas ao FGCT e FCT.**
- É criada a **presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais**;
- **Caducidade de IRCT** passa a produzir efeitos apenas após a publicação em BTE ou decorridos 90 dias daquela comunicação ao Ministério.
- **Resolução de conflitos coletivos:** qualquer das partes pode requerer a arbitragem necessária.
- **Alterações ao regime do serviço doméstico:** é possível cessar o contrato de trabalho doméstico quando tenha cessado a necessidade de assistência para o qual o trabalhador foi contratado, respeitando a antecedência legalmente prevista, tendo o trabalhador direito a uma compensação; período normal de trabalho máximo para as 40 horas semanais, podendo ser aplicado o regime da adaptabilidade.