



T M A & A N E W S

4 de Abril de 2023

AGENDA DO TRABALHO DIGNO Publicadas alterações ao Código do Trabalho

Foi publicada ontem, dia 3 de abril, em Diário da República, a **Lei n.º 13/2023** (Lei) que altera o Código do Trabalho e legislação conexa.

A Lei entra em **vigor no próximo dia 1 de maio**, com exceção das matérias relativas à denúncia e caducidade da convenção coletiva e ao processo de arbitragem, que entram em vigor já hoje, dia 4 de abril.

Na *TMA News* de 17 de fevereiro de 2023 (consultável [aqui](#)), apresentámos as principais alterações ao Código do Trabalho (CT) que haviam sido aprovadas pelo Parlamento no dia 10 de fevereiro, fazendo alusão aos artigos correspondentes.

Hoje damos aqui por reproduzidas essas alterações, agora publicadas em Diário da República, com dois detalhes no que respeita *i)* ao conteúdo das faltas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens que, de acordo com a publicação em Diário da República, foi extensível, a *equiparado* (alteração agora publicada), *ii)* à suspensão temporária das obrigações para o FGCT e FTC.

Ei-las:

Algoritmos e Inteligência Artificial [24.º, n.º 3 e 3.º, n.º 3]

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) só podem dispor sobre

matérias de uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, conquanto tais disposições sejam em sentido mais favorável aos trabalhadores. Por outro lado, as normas relativas à igualdade no acesso a emprego e no trabalho passam a aplicar-se, igualmente, à tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial.

Situações equiparadas – dependência económica [10.º]

Para além das normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho, também os IRCT em vigor para o mesmo setor de atividade, profissional e geográfico passam agora a ser aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho se encontre na dependência económica do beneficiário da atividade, ou seja, sempre que *i)* uma pessoa singular, *ii)* preste atividade diretamente e sem intervenção de terceiros, *iii)* ao mesmo beneficiário ou a várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, *iv)* obtendo o produto dessa atividade de acordo com o artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Pode, no entanto, nas situações relacionadas com a parentalidade





T M A & A N E W S

previstas na lei, a prestação do trabalho ser realizada por terceiros pelo período das correspondentes licenças ou dispensas.

Representação e negociação coletiva nas situações de dependência económica [aditado 10.º-A]

As pessoas em situação de dependência económica passam a beneficiar de um conjunto de direitos, nomeadamente: i) representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores; ii) negociação de IRCT negociais específicos para trabalhadores independentes, através das associações sindicais; iii) aplicação dos IRCT negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos; iv) extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva de trabalho ou de uma decisão arbitral; e v) fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes é definido em legislação específica.

Aplicação do regime nas situações de dependência económica [10.º-B aditado]

A aplicação do regime anteriormente exposto depende de declaração do prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste a dependência económica.

Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital [12.º-A aditado]

São previstas características que permitem presumir de existência de contrato de trabalho entre prestador de atividade e a plataforma digital, independentemente da denominação que tenha sido atribuída ao respetivo vínculo jurídico.

A plataforma digital e/ou o prestador da atividade podem invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, cabendo, nesse caso, ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora. São estabelecidos determinados deveres, obrigações, responsabilidades (incluindo solidárias) e sanções para a plataforma digital e intermediário nas situações de violação da lei. A presunção, que pode ser ilidida, aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Não discriminação [25.º, n.ºs 6 e 7]

Alarga-se o âmbito da invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, na formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos de parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação





T M A & A N E W S

da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador. Passa a ser considerada prática discriminatória a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

Proteção na parentalidade [35.º, n.º 1, j), 38.º-A aditado, 40.º, n.º 3, 41.º, 43.º, n.ºs 1 e 2, 45.º, n.º 1, 51.º, n.º 1, c), 65.º, n.ºs 1, k) e 2]

A dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar passa a ser prevista como concretização do direito à proteção na parentalidade. [35.º, n.º 1, j)]

Nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez, os progenitores podem faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos. [38.º-A aditado]

Após o gozo de 120 dias consecutivos de licença parental inicial, os progenitores passam a poder cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial. [40.º, n.º 3]

Passou de 6 semanas para 42 dias consecutivos, o gozo obrigatório de licença da mãe a seguir ao parto. [41.º]

Por sua vez, a licença obrigatória do pai passa de 20 para 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo

consecutivo imediatamente a seguir a este. [43.º, n.º 1]

O pai passa ainda a ter direito a um período adicional de 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. [43.º, n.º 2]

Os trabalhadores que sejam candidatos à adoção ou a família de acolhimento deixam de estar limitados a 3 dispensas ao trabalho para realização de avaliação ou cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei. [45.º, n.º 1]

Os progenitores passam a ter direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, na modalidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores. [51.º, n.º 1, c].

As ausências para processos de adoção e de famílias de acolhimento não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas prestação efetiva de trabalho, salvo no que concerne à retribuição. [65.º, n.º 1, k)]

As faltas por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação passam a não determinar a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho. [65.º, n.º 2]





T M A & A N E W S

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva [89.º-A aditado]

Não se encontra sujeita a forma escrita nem dependente da atribuição do estatuto de trabalhador-estudante, a celebração de contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva.

A empregadora deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante preenchimento de formulário eletrónico.

A celebração de contrato de trabalho a termo certo e de contrato temporário está sujeito aos requisitos de admissibilidade legalmente previstos. Na comunicação à segurança social, o empregador indica, neste caso, o termo estipulado e respetivo motivo justificativo com indicação concreta dos factos que o integram.

Trabalhador cuidador [101.º-A a 101.º-H aditados, 114.º, n.º 5, 144.º, n.º 3 e 352.º, n.º 2]

Considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

Direitos do trabalhador cuidador:

- licença anual de 5 dias úteis consecutivos sem perda de quaisquer direitos, salvo no que respeita à retribuição, não podendo ser suspensão por conveniência do empregador.

- requerer a prestação da sua atividade em regime de tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos;

- requerer a prestação da sua atividade em regime de horário flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade;

- não prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência;

- faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência à pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

Durante a licença, o trabalhador cuidador não pode desempenhar trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

O despedimento do trabalhador cuidador, bem com as situações de oposição à renovação, decorrido o período experimental, carece de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, presumindo-se feito com justa causa. Já a denúncia por iniciativa do empregador, no período experimental, deve apenas ser comunicada a essa entidade no prazo de 5 dias úteis a contar da denúncia.

Dever de informação ao trabalhador [106.º e 107.º]

Para além de todas as informações a que o trabalhador tem direito, o empregador passa a ter de disponibilizar ao trabalhador, designadamente: i) a identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário,





T M A & A N E W S

ii) duração e condições do período experimental, se aplicável, iii) direito à formação individual contínua, iv) no caso de trabalho intermitente, a informação prevista na lei, v) os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral da segurança social, vi) os parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam 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 atividade profissional.

Alguns da informação acima descrita não necessita de estar prevista no contrato de trabalho, desde que seja informada posteriormente ao trabalhador em suporte de papel ou eletrónico nos prazos agora previstos. O empregador deve conservar a prova da transmissão ou receção das informações prestadas, disponibilizando-as a entidades públicas, sempre que solicitadas.

Informações relativas à prestação de trabalho no estrangeiro [108.º]

O trabalhador que exerce a sua atividade noutro Estado por período superior a um mês, passa a ter igualmente direito às seguintes informações: i) retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situação de destacamento, ii) subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de

alojamento e de alimentação, iii) sítio oficial na internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

Qualquer alteração aos elementos que integrem o conteúdo informativo a prestar pelo empregador ao trabalhador passa a ter de ser comunicada por aquele a este, por escrito, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos, ao invés dos 30 dias subsequentes à respetiva alteração.

Período experimental [112.º e 114.º]

Os trabalhadores à procura do primeiro emprego ou empregados de longa duração, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, veem o seu período experimental de 180 dias reduzido ou excluído consoante a duração do anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

O período experimental pode ser reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

A denúncia do contrato por iniciativa do empregador, durante o período experimental, após mais de 120 dias da sua execução, passa a estar sujeita a aviso prévio mínimo de 30 dias (em vez de 15 dias).





T M A & A N E W S

Passa a depender de comunicação à ACT a denúncia de contratos de trabalho por tempo indeterminado de pessoas à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, no período experimental. A comunicação deve ser realizada no prazo de 15 dias a contar da denúncia, mediante formulário eletrónico.

Consagra-se expressamente a ilicitude da denúncia que constitua abuso de direito (nos termos gerais), passando a aplicar-se o regime dos efeitos da ilicitude do despedimento, designadamente quanto ao direito de o trabalhador reclamar indemnização por danos, reintegração no empregador ou respetiva indemnização em substituição, bem como o pagamento das retribuições intercalares.

Garantias do trabalhador [129.º, n.º 1, k)]

Para além das garantias já previstas, passa a ser proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente, segurança e saúde, sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício. Esta garantia não isenta, porém, o trabalhador do dever de lealdade nem quanto ao regime legal especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Teletrabalho [166.º-A e 168.º]

É alargado o âmbito da aplicação do teletrabalho obrigatório a filho, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

O contrato individual e o contrato coletivo de trabalho passam a ter de fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com o teletrabalho. Na ausência de estipulação de valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes às aquisições de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da prestação do teletrabalho, assim como as despesas determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Para efeitos fiscais, a compensação é considerada custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalho até ao limite do valor a definir por Portaria.

Trabalho temporário [179.º, n.º 1 e 3 e 182.º, n.ºs 8 e 9]

No caso de se ter completado a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns,





T M A & A N E W S

antes de decorrer um período igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

O contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação desta regra considera-se sem termo, contando a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Passa de 6 para 4 anos a duração máxima de contratos de trabalho temporário sucessivos em 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, sob pena de se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Adaptabilidade grupal e banco de horas grupal [206.º, n.º 4 e 208.º-B, n.º 13]

É alargado o âmbito das exceções da aplicação ao regime da adaptabilidade grupal e banco de horas grupal às seguintes exceções: i) trabalhador com filho, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, ii) trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge [251.º, n.º 1, a)]

Passa de 5 para 20 dias consecutivos as faltas justificadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado.

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta [257.º, n.º 3 e 4]

O empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador para substituição da perda da retribuição por motivo de falta: i) por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, ii) por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos no artigo 204.º e quando previsto em IRCT.

Trabalho suplementar [268.º]

O pagamento do trabalho suplementar superior a 100% das horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: i) 50% pela 1.ª hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil; ii) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Créditos do trabalhador [337.º, n.º 3]

O trabalhador deixa de poder abdicar dos créditos a que tenha direito por força da execução e cessação do seu contrato de





T M A & A N E W S

trabalho (remissão abdicativa), salvo através de transação judicial.

Proibição do recurso à terciarização de serviços (outsourcing) [338.º-A aditado]

Não é admitido o recurso à aquisição de serviços externos através de terceiras entidades para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

Compensação por cessação do contrato: em caso de caducidade de contrato a termo e despedimento coletivo [344.º, n.º 2, 345.º, n.º 4, e 366.º, n.º 1 e 3]

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, a compensação devida ao trabalhador passa de 18 dias para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

No despedimento coletivo (e, por remissão, no despedimento por extinção do posto de trabalho), a compensação devida ao trabalhador passa de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O trabalhador pode também acionar o fundo de garantia de compensação de trabalho nos termos previstos em legislação específica.

Denúncia de contrato por iniciativa do trabalhador [400.º, n.º 6 e 401.º, n.º 2]

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio para denúncia do contrato, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica.

IRCT na terciarização de serviços (outsourcing) [498.º-A, n.ºs 1 e 3]

O IRCT aplicável ao beneficiário da atividade passa a ser aplicado ao prestador de serviço, quando lhe seja mais favorável, após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo antes disso o prestador da atividade direito à retribuição mínima no IRCT que vincule o beneficiário da atividade.

Relações coletivas de trabalho relevantes [497.º, n.º 5 e 500.º-A aditado]

A escolha da convenção coletiva deixa de ser possível se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão.

Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia, impedindo-se a convenção de entrar em regime de sobrevivência.

Aplicação da lei no tempo [artigo 35.º da Lei]

Os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da Lei são abrangidos por esta nova redação, salvo quanto a condições





T M A & A N E W S

de validade e a efeitos ou situações anteriores àquele momento.

A compensação prevista para o despedimento coletivo apenas se aplica ao período de duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos da nova Lei.

As cláusulas de IRCT contrárias às novas disposições devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da nova Lei, sob pena de nulidade, sendo instituído um período transitório, até 1 de janeiro de 2024, para alteração das cláusulas de IRCT contrárias ao novo regime de pagamento de trabalho suplementar.

Não se aplica o novo regime aos contratos a termo resolutivo celebrados antes da entrada em vigor da Lei no que concerne à sua admissibilidade, renovação e duração, bem como à renovação de contratos de trabalho temporário.

FGCT e FCT [artigo 32.º da Lei]

As obrigações de adesão e pagamento relativas ao FGCT são suspensas durante a vigência do acordo de concertação social e as relativas ao FCT até à entrada em vigor das alterações aos regimes jurídicos do fundo de compensação salarial.



Teresa P. Conceição

