

## **NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL**

### **AGENDA DO TRABALHO DIGNO**

A Lei n.º 13/2023 foi publicada no dia 3 de abril e entrará em vigor no dia 1 de Maio de 2023.

Esta Lei altera o Código do Trabalho e a legislação conexa com o objetivo de concretizar a Agenda do Trabalho Digno. Para ajudar a entender as principais alterações introduzidas pela nova Lei, a Branco Garcia & Associados elaborou um breve resumo com o objetivo de analisar o impacto da nova legislação.

Em geral, as alterações agora publicadas aplicam-se também aos contratos de trabalho celebrados antes da sua entrada em vigor, exceto em relação a condições de validade e efeitos de factos ou situações anteriores ao momento da entrada em vigor. No entanto, existem regras especiais para compensação por despedimento, contratos a termo e trabalho temporário, bem como disposições de instrumentos de regulamentação coletiva que sejam contrárias a normas imperativas.

#### **1. Dever de informação ampliado**

O empregador agora tem um dever de informação mais amplo, que inclui os seguintes aspetos:

- I. o uso de algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial;
- II. a duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- III. o direito individual à formação contínua;
- IV. a identificação do trabalhador temporário;
- V. o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e organização do trabalho por turnos;
- VI. o método de pagamento da remuneração e a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- VII. os requisitos formais a serem observados pelas partes em caso de rescisão do contrato;
- VIII. a identificação das entidades contratantes do instrumento de regulamentação coletiva aplicável;
- IX. os regimes de proteção social, incluindo 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 o sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato ou, em relação a certos assuntos, no prazo de um mês. O empregador deve conservar a prova da transmissão ou receção das informações. Novas obrigações de informação são introduzidas para o trabalho prestado no estrangeiro.

O prazo para a comunicação escrita ao trabalhador de qualquer alteração aos elementos que integram o dever de informação é alterado, exigindo-se agora que essa comunicação tenha lugar até à data em que a alteração produza efeitos, exceto quando resulte de modificação legal ou da regulamentação coletiva. A omissão no cumprimento dos deveres de informação pode determinar alterações no conteúdo das relações de trabalho, especialmente quanto ao período experimental.

## **2. Período Experimental**

Uma das principais alterações diz respeito ao período experimental. Se o empregador não cumprir o dever de informação ao trabalhador acerca da duração e das condições do período de experiência aplicável no início do contrato, presume-se que o período experimental está excluído. Além disso, 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, dependendo da duração de um contrato anterior a termo, celebrado com um empregador diferente, que tenha sido igual ou superior a 90 dias. É importante ressaltar 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.

Outra mudança significativa é o alargamento do prazo de aviso prévio que o empregador deve respeitar para denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, de 15 para 30 dias, sempre que o período experimental tenha durado mais de 120 dias. Essas alterações exigem uma revisão das estipulações contratuais e práticas referentes à admissão de trabalhadores e à denúncia de contratos no período experimental.

## **3. Contrato a termo**

O contrato de trabalho a termo incerto deve incluir menção expressa à sua duração previsível. A proibição de sucessão de contratos a termo é reforçada através da regra de que a cessação de contrato por fato não imputável ao trabalhador impede a admissão ou afetação de novo trabalhador não só para o 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.

## **4. Trabalho temporário**

O trabalho temporário prestado ao utilizador será considerado um contrato sem termo se for feito através de uma empresa não licenciada para trabalho temporário. As proibições de contratos sucessivos são expandidas para incluir não apenas a sucessão no mesmo posto de trabalho, mas também na mesma atividade, para trabalhadores temporários,

Escritório 1 - Rua Infanta D. Maria, n.º 5 - A  
2700 - 464 Amadora  
Tel.: (+351) 21 492 82 97 Fax: (+351) 21 498 78 93

Escritório 2 - Novo Escritório Alverca - Quinta da Omnia  
Rua José Martinho dos Santos, Bloco 5, Loja 3  
2615-356 Alverca do Ribatejo  
Tel.: (+351) 968506574  
geral@bgassociados.pt www.bgassociados.pt

contratados a termo e contratos de prestação de serviços, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que esteja em relação de domínio ou grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns. O número máximo de renovações do contrato de trabalho temporário é reduzido de seis para quatro. Além disso, a duração dos contratos sucessivos 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 pode exceder quatro anos. Foram introduzidas alterações 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 tem a capacidade de declarar oficialmente que o contrato de utilização de trabalho temporário ou o contrato de trabalho temporário não foi celebrado nas situações legalmente admissíveis.

## **5. Teletrabalho**

O direito ao teletrabalho é estendido aos trabalhadores com filhos, independentemente da idade, que tenham deficiência, doença crónica ou doença oncológica e que vivam com eles em comunhão de mesa e habitação, desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada. O acordo para a prestação de teletrabalho deve fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais decorrentes dessa modalidade de trabalho. Na ausência de acordo, o empregador é 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 um custo fiscal do empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite a fixar por portaria.

## **6. Estágio Profissional**

O regime jurídico do estágio profissional, previsto no Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, sofre alterações. A relação de estágio profissional é equiparada a trabalho por conta de outrem para fins de segurança social. Além disso, é obrigatória a atribuição de subsídio ou bolsa de estágio profissional, que corresponde, no mínimo, a 80% da retribuição mínima mensal garantida (que é de 760 EUR em 2023). A entidade promotora do estágio deve contratar um seguro de acidentes de trabalho, que substitui o seguro de acidentes pessoais anteriormente obrigatório.

## **7. Trabalhadores independentes em situação de dependência económica**

A noção de "dependência económica" é estabelecida para a aplicação de certas normas do Código do Trabalho a trabalhadores independentes. A dependência económica ocorre quando o prestador é uma pessoa singular que presta atividade diretamente para o mesmo beneficiário, sem intervenção de terceiros, e obtém pelo menos 50% do produto de sua atividade. Se a atividade for prestada a várias empresas com relação societária de

participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que compartilham estruturas organizativas, ela é considerada como prestada a um único beneficiário. Para aplicar esse regime, o trabalhador independente deve declarar ao beneficiário da atividade que preenche os requisitos de dependência econômica. Os trabalhadores independentes em situação de dependência econômica têm direito a certos instrumentos de regulamentação coletiva negociais em vigor no mesmo setor de atividade, profissional e geográfico. Além disso, são reconhecidos a esses prestadores certos direitos de natureza coletiva, como 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.

## **8. Trabalhador cuidador**

O Código do Trabalho reconhece agora o trabalhador cuidador como aquele a quem foi atribuído o estatuto de cuidador informal não principal, mediante prova da legislação aplicável. O trabalhador cuidador tem direito a vários benefícios, incluindo licença para assistência à pessoa cuidada, trabalho a tempo parcial por até quatro anos ou em regime de horário flexível e proteção na cessação do contrato de trabalho, semelhante à prevista em parentalidade.

## **9. Proteção na Parentalidade**

Em relação à licença parental inicial, é possível acumular os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença. A licença parental exclusiva da mãe corresponde a 42 dias consecutivos após o parto, e a licença parental exclusiva do pai é de 28 dias, que podem ser gozados de forma seguida ou em períodos interpolados de, no mínimo, sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, acrescida de licença facultativa correspondente a sete dias. É estabelecida uma nova modalidade de licença parental complementar, que permite a prestação de trabalho a tempo parcial durante três meses. Além disso, são estabelecidos direitos à dispensa do trabalho no decurso de processo de adoção ou de acolhimento familiar, bem como a faltar por luto gestacional.

## **10. Faltas**

A prova da doença como motivo de falta justificada pode ser obtida por meio de declaração 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 pode ser utilizada apenas duas vezes por ano. Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado, o trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho até 20 dias consecutivos.

### **11. Plataformas digitais**

O trabalho para operadores de plataformas digitais é regulado pelo Código do Trabalho, principalmente, pela presunção ilidível de contrato de trabalho quando existirem pelo menos duas características previstas na lei.

### **12. Algoritmos e inteligência artificial**

O uso de algoritmos e inteligência artificial para a contratação de trabalhadores ou a gestão de condições de trabalho gera deveres de informação para trabalhadores, comissão de trabalhadores e delegados sindicais. A proteção contra condutas discriminatórias é expressamente consagrada, mesmo quando a decisão é baseada em algoritmos ou sistemas de inteligência artificial.

### **13. Trabalho Suplementar**

Quando o trabalhador ultrapassa as 100 horas anuais de trabalho suplementar, os acréscimos são mais onerosos e devem ser pagos em dobro. Até esse limite, o acréscimo é de 50% na primeira hora ou fração trabalhada em dias úteis, e 75% na hora ou fração subsequente. Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dias feriados, o acréscimo é de 100% em cada hora ou fração.

### **14. Irrenunciabilidade de Créditos Laborais**

Os créditos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, de sua violação ou cessação, não podem ser extintos por renúncia ou remissão, exceto se a correspondente declaração for feita em transação judicial. Dessa forma, não tem mais efeito extintivo a declaração do trabalhador em relação a outros créditos além dos que foram especificamente recebidos e pelos quais ele deu quitação.

### **15. Compensação pela Cessação do Contrato de Trabalho**

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

### **16. Proibição de Outsourcing**

É proibida a terceirização de serviços ou outsourcing para satisfazer necessidades que antes eram asseguradas por um trabalhador cujo contrato de trabalho foi encerrado nos últimos 12 meses por despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho.

### **17. Suspensão do Despedimento**

A ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) continua a ter a faculdade de notificar o empregador para regularizar a situação sempre que apure a existência de indícios de despedimento ilícito. Na falta de regularização, o despedimento não é suspenso, mas a ACT deve remeter participação dos fatos ao Ministério Público para instauração de procedimento cautelar de suspensão do despedimento em 20 dias.

### **13. Omissão de comunicação de admissões**

A não comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores, dentro do prazo de seis meses e conforme estipulado no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, configura um crime. Este crime é passível de punição com pena de prisão de até três anos ou multa de até 360 dias, mesmo que não tenha havido danos ou prejuízos efetivos.

### **14. Ação Sindical na Empresa**

A associação sindical sem trabalhadores filiados na empresa tem o direito de dispor de um local apropriado para exercer suas funções na empresa ou em estabelecimento com pelo menos 150 trabalhadores. Também tem o direito de afixar e distribuir informações sindicais. Em condições específicas, essa associação pode participar de reuniões de trabalhadores no local de trabalho. Em empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a reunião de trabalhadores no local de trabalho pode ser convocada apenas pelo delegado sindical.

A Branco Garcia e Associados – Sociedade de Advogados SP RL está ao dispor para o esclarecimento de qualquer dúvida.