



## Alterações à legislação laboral 2023

Chegou ao fim o debate de dois anos sobre a Agenda de Trabalho Digno. Depois das sucessivas propostas de alteração, e de muitos avanços e recuos, foi aprovado o texto final do diploma que procede a uma significativa revisão da legislação laboral.

É esta a 23.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho.

Conheça algumas das principais alterações, previstas para entrar em vigor já no início de abril de 2023:

### 1. Parentalidade | Conciliação do trabalho e vida familiar

1. Possibilidade de, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, os progenitores **cumularem, em cada dia, o gozo da licença parental com trabalho a tempo parcial, alargando a duração máxima da licença.**
2. Obrigatório o gozo, pela trabalhadora mãe, de **42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto** [até então: 6 semanas].
3. **Obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental de 28 dias** [até então: 20 dias úteis], seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Sete desses dias têm de ser gozados, de modo consecutivo, imediatamente a seguir ao nascimento.

4. Em caso de **internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença exclusiva do pai suspende-se**, a pedido deste, pelo tempo de duração do internamento.
5. Após o gozo da licença prevista no ponto 3, o pai tem ainda direito a **sete dias de licença** [até então: 5 dias úteis], seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
6. Acesso, em **situações de adoção de menor de 15 anos, à licença exclusiva do pai**.
7. Dispensa de trabalho para cumprimento de obrigações e procedimentos no âmbito dos **processos de adoção e acolhimento familiar**.
8. Alargamento da necessidade de **consentimento expresso do trabalhador** para aplicação dos regimes de **banco de horas grupal** e adaptabilidade grupal aos trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica e aos trabalhadores com **filhos entre os 3 e os 6 anos**, desde que comprovada a impossibilidade de o outro progenitor prestar assistência.

## 2. Faltas ao trabalho

1. Previsão da falta por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos casos em que não exista lugar à licença por interrupção da gravidez, como falta justificada, que não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
2. **Falta por motivo de falecimento de cônjuge** não separado de pessoas e bens alargada até **20 dias consecutivos**.
3. **Faltas por motivo de doença**: a prova da situação de doença pode ser feita por declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, emitida na sequência de **autodeclaração de doença**, sob compromisso de honra. Aplicável apenas quando a situação de doença do trabalhador **não exceda os três dias consecutivos**. Só pode ser utilizado **duas vezes por ano**.
4. Empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador no sentido de substituir, nos termos permitidos, a **perda de retribuição por motivo de faltas**.

## 3. Contratos de trabalho a termo

1. Norma da proibição da sucessão de contratos a termo alargada à admissão de novos trabalhadores **na mesma atividade profissional** [e não apenas para o mesmo objeto ou posto de trabalho].
2. Obrigação de **comunicação à CITE** do motivo da caducidade de contrato de trabalho quando em causa esteja trabalhador cuidador.
3. **Aumento do valor da compensação devida em caso de comunicação da ca-**

**duidade: em caso de caducidade** de contrato de trabalho a termo certo ou incerto, a compensação passa a corresponder a **24 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

#### 4. Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

1. **Regras específicas** para a contratação de estudante em período de férias escolares ou interrupção letiva: não está sujeito a forma escrita; não depende da condição de trabalhador-estudante.
2. A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade respetivamente previstos.

#### 5. Contratação de trabalhadores

1. **Reforço do dever de informação do empregador:** passa a exigir-se a prestação de informação adicional quanto a aspetos como: método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos; formação contínua; período experimental; regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos, entre outros.
2. Redução do prazo para comunicação, ao trabalhador, de tais informações.
3. **Criminalização da falta de comunicação à segurança social da admissão de trabalhadores** no período de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto: pena de prisão até três anos (pessoas singulares) ou multa até 360 dias.

#### 6. Despedimento coletivo e por extinção de posto de trabalho

1. Aumento do valor da compensação devida em caso de despedimento coletivo e por extinção de posto de trabalho: passa a corresponder a **14 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade [até então, por regra, 12 dias].

#### 7. Denúncia pelo trabalhador

1. Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o **estatuto de vítima de violência doméstica**, nos termos de legislação específica, **dispensado do cumprimento do aviso prévio** previsto para a denúncia do contrato de trabalho.

## 7. Renúncia a créditos laborais

Passa a prever-se que os **créditos do trabalhador**, emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, **não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa**, salvo através de transação judicial.

## 8. Período experimental

1. Clarifica-se o **período experimental de 180 dias**, quando aplicável, 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**.
2. Redução do período experimental consoante a duração de estágio profissional com **avaliação positiva**, para a mesma atividade e **empregador diferente**, tenha sido igual ou superior a **90 dias, nos últimos 12 meses**.
3. Denúncia do contrato pelo empregador durante o período experimental que tenha durado **mais de 120 dias** passa a depender de **aviso prévio de 30 dias** [até então: 15 dias].
4. **Obrigação de comunicação à CITE** da denúncia durante o período experimental quando em causa esteja **trabalhador cuidador**.
5. **Obrigação de comunicar à ACT**, num prazo de 15 dias, a **denúncia de contrato durante o período experimental** relativamente aos **trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração** abrangidos pelo período experimental de 180 dias.
6. Clarificação de que é **ilícita a denúncia durante o período experimental que constitua abuso de direito**, a apreciar, nos termos gerais, pelos tribunais, aplicando-se-lhe os efeitos do despedimento ilícito.

## 9. Teletrabalho

1. Trabalhadores com **filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica** passam a ser abrangidos pelo **direito ao regime de teletrabalho** (sem necessidade de consentimento da entidade empregadora).
2. Possibilidade de **fixação do valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais**. A compensação é considerada, para efeitos fiscais, **custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor a definir por portaria**.

## 10. Trabalho suplementar

1. **Aumento da retribuição do trabalho suplementar que exceda as 100 horas anuais**. Passa a ser pago com acréscimo de 50 % pela primeira hora e 75 % pelas horas subsequentes, em dia útil; e com acréscimo de 100 % em dia de

descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. Sem prejuízo do previsto em IRCT.

## 11. Trabalho temporário

1. Alteração do **limite para a renovação dos contratos de trabalho temporário**: passa a ser de **4 renovações** [até então 6 renovações].
2. A proibição da sucessão de contratos (atingida a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário) passa a aplicar-se também quando em causa esteja a **mesma atividade profissional** (e não apenas o mesmo posto de trabalho) e passa a abranger o **contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade**.
3. **Limite de 4 anos para a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos** em diferentes utilizadores. Ao fim de 4 anos de cedências temporárias pela Empresa de Trabalho Temporário ou outra do mesmo grupo, o contrato converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

## 12. Combate ao falso trabalho independente

1. Esclarece-se que a **ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho** pode ser aplicada às situações em que o **prestador de serviço atua enquanto empresário em nome individual**.
2. **Proibição da contratação de serviços de outsourcing**, durante 12 meses, para satisfação de necessidades asseguradas por trabalhadores cujo posto de trabalho tenha sido abrangido por **despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho**.

## 13. Contratação coletiva

1. Vantagens no acesso a apoios ou financiamentos públicos para as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista.

## 14. Serviço doméstico

1. Período normal de trabalho do trabalhador de serviço doméstico passa a ficar sujeito ao **limite de 40 horas semanais** [até então: 44 horas].

## 15. Cuidadores informais

1. **Direito a faltar até 15 dias** por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível **alargado aos cuidadores informais** não principais, em caso de

doença ou acidente da pessoa cuidada.

2. **Licença anual de 5 dias úteis** (que devem ser gozados de modo consecutivo) atribuída a **trabalhador cuidador** para assistência à pessoa cuidada.
3. Direito do **trabalhador cuidador a trabalhar a tempo parcial**, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.
4. Direito do trabalhador cuidador a trabalhar em **regime de horário de trabalho flexível**, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.
5. Necessário **parecer prévio da CITE** nos casos de despedimento de trabalhador cuidador.
6. Despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa.
7. Trabalhador cuidador **dispensado de prestar trabalho suplementar** enquanto se verificar a necessidade de assistência.

## 16. Estágios profissionais extracurriculares (sem participação pública)

1. **Valor do subsídio mensal de estágio** não pode ser inferior a 80% da retribuição mínima mensal garantida [até então: sujeito ao valor mínimo da IAS].
2. É obrigatória a contratação de um **seguro de acidentes de trabalho** para o estagiário.

## 17. Trabalho nas plataformas digitais

1. **Presunção da existência de contrato de trabalho** quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital, se verificarem determinadas características.
2. Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, **aplicam-se as normas previstas no Código do Trabalho** que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

**Eduardo Castro Marques**  
Sócio · Partner  
[ecm@dower.pt](mailto:ecm@dower.pt)