



## Alterações à legislação laboral 2023

No dia 1 de maio - Dia do Trabalhador - entraram em vigor as anunciadas alterações à legislação laboral.

Esta é a 23.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho e uma das mais significativas reformas da legislação de trabalho portuguesa.

Relembramos algumas das principais novidades:

### 1. Dever de informação

1. Reforço e extensão do dever de informação ao trabalhador.
2. **Encurtamento do prazo** previsto para prestação do dever de informação (após início da execução do contrato).
3. Incumprimento do dever de informação sobre o período experimental aplicável: **presunção de exclusão do período experimental**.

### 2. Período experimental

1. Alterações na duração do período experimental no caso de **trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração**.
2. Obrigação de **comunicar à ACT** 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.

3. 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.

### 3. Comunicação da admissão de trabalhadores na Segurança Social

1. Presunção de que o contrato se iniciou há 12 meses quando não seja realizada a comunicação da admissão com a antecedência prevista.
2. **Punição** com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias para as situações de omissão da comunicação da admissão de trabalhadores.

### 4. 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. Aumento do valor da compensação devida em caso de comunicação da caducidade: 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. [**aplicável a todos os contratos que cessem a partir de 1 de maio de 2023**].

### 5. 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 [**aplicável apenas por referência ao período de duração do contrato iniciado a 1 de maio de 2023**].
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.

### 6. Renúncia a créditos laborais

1. Passa a prever-se que os **créditos de 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.

## 7. Faltas ao trabalho

1. Previsão da **falta por luto gestacional**, até 3 dias consecutivos, 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. **Simplificação da justificação de faltas por motivo de doença de curta duração**: 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**.

## 8. 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 definido por portaria**.

## 9. 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.

## 10. 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 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.

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

1. **Obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental de 28 dias** [até então: 20 dias úteis].
2. Acesso, em **situações de adoção de menor de 15 anos**, à licença **exclusiva do pai**.
3. Dispensa de trabalho (sem limite de duração) para cumprimento de obrigações e procedimentos no âmbito dos **processos de adoção e acolhimento familiar**.
4. 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 comprove a impossibilidade de o outro progenitor prestar assistência.

## 12. Proteção do trabalhador cuidador

1. Direito a faltar justificadamente ao trabalho (até 15 dias por ano, para prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente).
2. Licença anual (de 5 dias úteis, gozados de forma consecutiva).
3. Trabalho a tempo parcial (de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos).
4. Regime de horário de trabalho flexível (enquanto se verificar a necessidade).
5. Dispensa de prestação de trabalho suplementar (enquanto se verificar a necessidade de assistência).
6. Proteção no despedimento (denúncia PE caducidade CT a termo despedimento).