

# ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

Principais alterações com impacto na  
gestão de recursos humanos

## Nota introdutória

Foi publicada a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que introduz importantes alterações à legislação laboral nacional. As alterações agora aprovadas resultam de um longo processo legislativo, marcado por avanços e recuos, mas que traduz essencialmente as medidas previstas na designada Agenda do Trabalho Digno que, na visão enunciada pelo Governo, visam melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

As alterações introduzidas são transversais, incidindo não apenas sobre o Código do Trabalho (“CT”) mas também sobre legislação extravagante, de que são exemplos o quadro jurídico das Empresas de Trabalho Temporário e Agências de Colocação, o Regime do Contrato de Trabalho de Serviço Doméstico, o Código de Processo do Trabalho e os poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”).

A nova legislação caracteriza-se (o que infelizmente já vem sendo hábito), pela má técnica legislativa, com diversas normas com redacções dúbias, muitas vezes contraditórias, não sendo rara a consagração de soluções que vão frontalmente contra a densificação de conceitos

que ao longo de décadas a doutrina e a jurisprudência têm vindo a realizar. Quem fica a perder é sempre o aplicador do Direito, que verá a sua tarefa hermenêutica dificultada, assim como os trabalhadores e as empresas, face ao elevado e indesejado grau de incerteza jurídica. É ainda evidente uma procura de verter no texto da Lei soluções para casos concretos que foram alvo de referências noticiosas nos últimos anos, o que invariavelmente conduz a más soluções legislativas.

Não se deixam de assinalar pontos positivos, de que se destaca a consagração de um regime específico para a prestação de trabalho nas plataformas digitais e o agravamento das sanções aplicáveis ao trabalho não declarado. Não obstante, as novas soluções legais apenas terão alguma eficácia se acompanhadas de um aumento do nível de fiscalização, o que depende, sobretudo, de um reforço efectivo dos meios disponibilizados às entidades de controlo, o qual, pelo menos por ora, não se vislumbra.

Neste documento assinalamos aquelas que se nos afiguram ser as principais alterações com impacto na gestão diária de recursos humanos na generalidade das empresas.

# Principais alterações ao Código do Trabalho

## Trabalhadores independentes economicamente dependentes

São densificados critérios para a aferição da existência de dependência económica entre um prestador de serviços e o beneficiário da actividade, o que é feito através de remissão expressa para o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Neste contexto, considera-se existir dependência económica quando um prestador de serviços seja uma pessoa singular que preste directamente e sem intervenção de terceiros uma actividade para o mesmo beneficiário, dele obtenha mais de 50% do produto da sua actividade no mesmo ano civil e esse rendimento anual seja superior a 6 vezes o valor do IAS (actualmente, € 2882,58).

O elenco das normas legais aplicáveis a prestadores de trabalho em dependência económica passa a incluir os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ("IRCT") em vigor no âmbito do mesmo sector de actividade, profissional e geográfico. Esta é matéria absolutamente inovadora, sendo que a aplicação de IRCTs neste contexto conduzirá, seguramente, a extensa litigiosidade, até porque temos as maiores reservas quanto à sua compatibilidade com a Constituição.

## Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais

Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador da actividade e a plataforma digital, se verifiquem algumas das seguintes características:

- › A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efectuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- › A plataforma digital exerce o poder de direcção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de actividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da actividade;
- › A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da actividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da actividade prestada, nomeadamente através de meios electrónicos ou de gestão algorítmica;
- › A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de actividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar actividades a terceiros via plataforma;
- › A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador da actividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras actividades na plataforma através de desactivação da conta;
- › Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contratos de locação.

## Parentalidade

### **Possibilidade de articulação da licença parental inicial com trabalho a tempo parcial**

Passa a ser possível aos progenitores, após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, cumular, em cada dia, os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial.

### **Alteração dos prazos de gozo obrigatório de licença pela mãe e pelo pai**

O período de gozo de licença obrigatório pela mãe é reduzido para 42 dias consecutivos (das actuais 6 semanas) e é aumentado o período de gozo obrigatório pelo pai para 28 dias (dos actuais 20). O período de licença obrigatório a gozar pelo pai pode ser seguido ou interpolado (em blocos com a duração mínima de 7 dias cada), mas tem de ser integralmente gozado nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança.

## Trabalhador Cuidador

Passa a existir uma ampla consagração de direitos a trabalhadores a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, sendo estendidos a este grupo de trabalhadores muitos dos direitos conferidos no âmbito da protecção da parentalidade e de trabalhadores com responsabilidades familiares, dos quais destacamos os seguintes:

### **Licença do cuidador**

Direito a uma licença anual de 5 dias úteis consecutivos para assistência à pessoa cuidada.

### **Trabalho a tempo parcial**

Direito a trabalhar a tempo parcial (metade do praticado a tempo completo, por regra), de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.

### **Horário flexível**

Direito a solicitar um horário em que o trabalhador escolhe, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário, a elaborar pelo empregador, deve:

- › Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- › Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- › Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a 2 horas.

O trabalhador pode efectuar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

### **Protecção em caso de despedimento**

O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE, presumindo-se feito sem justa causa o chamado despedimento disciplinar.

### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

O trabalhador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

## Dever de Informação

O dever de informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho é densificado, passando a incluir, entre outros, os parâmetros, critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam 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 actividade profissional.

De salientar, neste contexto, a inclusão de uma norma nos termos da qual, caso não seja prestada a informação relativa à duração e condições do período experimental, se presume que as partes acordaram na exclusão de tal período.

São ainda reforçados os deveres de informação no que respeita à retribuição, que deverá incluir os seus elementos constitutivos e o direito individual a formação contínua.

## Período experimental

Para além da já referida presunção de exclusão do período de experimental no caso de violação do dever de informação relativamente a tal matéria, foram incluídas regras que determinam a redução ou exclusão do período experimental aplicáveis às situações de contratação de

trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Foi aumentado para 30 dias o prazo de aviso prévio em caso de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental quando este tenha durado mais de 120 dias.

## Contratos de trabalho a termo

### **Aumento do montante da compensação por caducidade de contratos a termo**

O montante da compensação devida aos trabalhadores por caducidade de contratos de trabalho a termo certo ou incerto, e desde que tal caducidade não decorra de iniciativa do trabalhador, é aumentado, passando a ser calculada com base em 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente).

## Trabalho Temporário

Para além da introdução de requisitos mais exigentes para o licenciamento e exercício de actividade das empresas de trabalho temporário, são introduzidas alterações no regime dos contratos de trabalho temporário e dos contratos de utilização de trabalho temporário.

### **Celebração de contrato de utilização de trabalho temporária com empresa não titular de licença para o exercício da respectiva actividade**

Passa a considerar-se que o trabalho é prestado ao utilizador (empresa que beneficia da prestação da actividade do trabalhador) em regime de contrato de trabalho sem termo.

### **Proibição de contratos sucessivos**

De acordo com o regime actual, uma vez atingida 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, antes de decorrer um período igual a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

O âmbito da proibição é agora alargado, passando a incluir sucessão no mesmo posto de trabalho ou actividade profissional, assim como a sucessão por contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto ou actividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns.

Para além de se encontrar tipificada como contraordenação, a violação da proibição conduz a que se considere que existe um contrato de trabalho sem termo entre o trabalhador e o utilizador, contado para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

### **Duração máxima do contrato de trabalho temporário**

O contrato de trabalho temporário a termo certo passa a poder ser renovado até 4 vezes e é introduzido um limite máximo de 4 anos no caso 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.

## **Teletrabalho**

### **Alargamento do âmbito de situações que podem conferir ao trabalhador direito ao regime de teletrabalho**

Passam a incluir trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade, que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

### **Determinação do valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais**

Passa a prever-se expressamente a possibilidade de no contrato de trabalho, no acordo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho ou no IRCT, ser fixado o montante da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais decorrentes da prestação de trabalho neste regime.

Fica, por ora, dependente da emissão de portaria do Governo a definição do montante máximo que será considerado, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não integrando o rendimento sujeito do trabalhador.

## **Faltas justificadas**

### **Faltas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens**

É aumentado para 20 dias consecutivos o período de faltas justificadas no caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens.

### **Prova da situação de doença do trabalhador**

Passa a ser possível que para efeitos de justificação de falta, a prova de doença do trabalhador seja feita através de declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (os dos respectivos serviços regionais, no caso das Regiões Autónomas), mediante autodeclararão de doença, sob compromisso de honra. Esta declaração só pode ser emitida caso a situação de doença não exceda os 3 dias consecutivos e até ao limite de 2 vezes por ano.

## **Trabalho suplementar**

O valor a pagar aos trabalhadores pela prestação de trabalho suplementar é aumentado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado por ano, passando tal montante a ser calculado com base no valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, se prestado em dia útil; 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal ou em feriado.

## **Remissão Abdicativa (Renúncia a Créditos Laborais)**

Deixará de ser possível a renúncia pelos trabalhadores de eventuais créditos laborais no momento da cessação do contrato de trabalho, salvo se tal ocorrer no contexto de uma transacção judicial.

Neste contexto, as cláusulas habitualmente incluídas no contexto da celebração de acordos de revogação de contrato de trabalho nos termos das quais os trabalhadores afirmam que, no seguimento do recebimento da compensação acordada e dos demais créditos laborais nada mais têm a reclamar ou exigir do empregador seja a que título for, deixam de ter validade, mantendo o trabalhador a possibilidade de vir a intentar uma acção judicial contra o empregador com vista à reclamação de outros créditos eventualmente não incluídos no acordo.

## **Despedimentos por causas objectivas**

### **Aumento do valor da compensação**

A base de cálculo do montante da compensação por despedimentos por causas objectivas, por exemplo, despedimentos colectivos ou por extinção de posto de trabalho, é aumentada dos actuais 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. O novo montante só é aplicável a partir da entrada em vigor da nova lei, o que significa que para contratos antigos, a compensação será calculada com base nos 12 dias relativamente aos anos anteriores e 14 dias para o período posterior à entrada em vigor da nova Lei.

## **Proibição de recurso ao outsourcing**

É introduzida uma proibição de recurso à aquisição de serviços externos para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de

trabalho. A violação de tal proibição constitui contraordenação muito grave.

O âmbito e extensão desta nova norma suscita-nos sérias dúvidas quanto à sua compatibilidade com a Constituição da República Portuguesa. Por outro lado, não se nos afigura claro qual a extensão dos seus efeitos, nomeadamente se a sua violação conduz à “mera” prática de uma contraordenação ou se também tem impactos na própria licitude do despedimento promovido pelo empregador.

## Estágios profissionais

O montante mínimo a pagar aos estagiários passa a corresponder ao da Remuneração Mínima Mensal Garantida, actualmente fixada em € 760,00.

Para efeitos de Segurança Social, a celebração de um contrato de estágio é equiparada à celebração de um contrato de trabalho.

## Segurança social

**Consequências do incumprimento dos prazos de comunicação da admissão de trabalhadores e/ou omissão de comunicação de admissão de trabalhadores**

A Lei do Orçamento de Estado para 2023 já tinha aumentado o prazo para a comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores das 24 horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato para 15 dias (com algumas excepções previstas na lei).

Na falta da realização da comunicação de admissão de trabalhadores, é agora aumentado o período em que se presume (presunção ilidível) que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da empresa faltosa, passando tal data a ser o 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

Os empregadores que não comuniquem à Segurança Social a admissão de trabalhadores no prazo de 6 meses após o termo do prazo legalmente previsto para o fazer, poderão ser punidos com a pena prevista no n.º 1 do artigo 105.º do Regime Geral das Infracções Tributárias (pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias).

**Extensão do regime das entidades contratantes a entidades que beneficiem, no mesmo ano civil, de mais de 50% do valor total da actividade de empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada**

O regime aplicável a entidades contratantes – aquelas que beneficiem, no mesmo ano civil, de mais de 50% do valor total da actividade de trabalhadores independentes e que consequentemente ficam obrigadas à realização de contribuições – é alargado àquelas que beneficiem da mesma percentagem do valor total da actividade de empresário em nome individual ou de titular de estabelecimento individual de responsabilidade limitada.



# Key Contacts

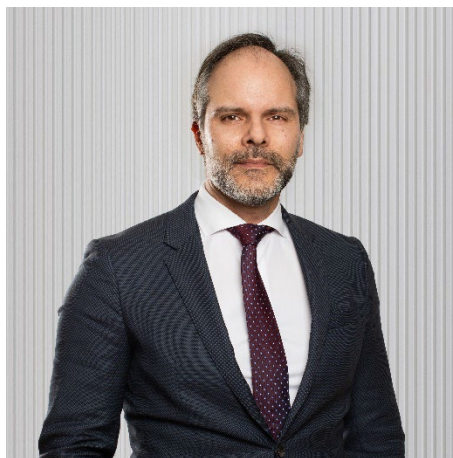
Para mais informações sobre este e outros assuntos poderá contactar a nossa equipa de laboral.



**Hugo Martins Braz**

Sócio

[hugomartinsbraz@valadascoriel.com](mailto:hugomartinsbraz@valadascoriel.com)



**Tiago Lopes Fernandez**

Consultor

[tiagolopesfernandez@valadascoriel.com](mailto:tiagolopesfernandez@valadascoriel.com)