

# AGENDA DO TRABALHO DIGNO

*Principais alterações da lei do trabalho*



## Principais alterações

*O que mudou?*

A Lei n.º 13/2023 de 3 de abril, vem alterar a lei laboral (Código do Trabalho e legislação conexas).

Apesar da nova legislação do trabalho entrar em vigor no próximo dia 1 de maio, dia em que se comemora o Dia Internacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, as matérias relativas à **contratação coletiva** e à **arbitragem** (artigos 500.º a 513.º), entraram em vigor um dia após a publicação do diploma, no dia 4 de abril de 2023.

### HISTÓRICO

---

**APROVADA NO  
PARLAMENTO A 10.2.23**

---

**PROMULGADA PELO  
PRESIDENTE DA REPÚBLICA  
A 22.3.23**

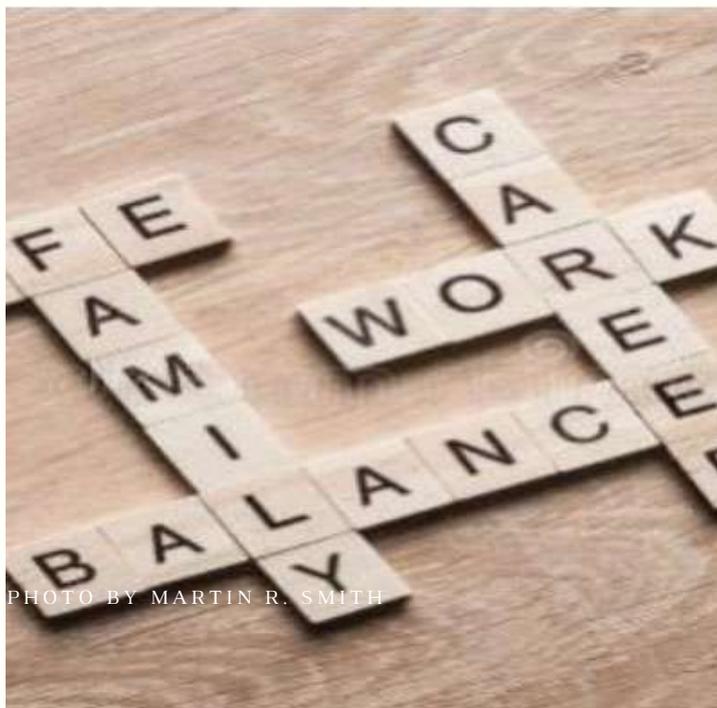
---

**PUBLICADA EM DR A  
3.4.23**

---

**ENTRA EM VIGOR A 1.5.23**

---



## Teletrabalho e vida familiar

Alargamento do direito ao teletrabalho, sem necessidade de acordo, aos pais com crianças com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade, e desde que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e desde que esta seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito (art.º 166.º-A).

## Teletrabalho

O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho deverão fixar um valor, para despesas adicionais do trabalhador em teletrabalho. Na ausência de acordo sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo por comparação com o período homólogo anterior ao do teletrabalho.

Isenção de IRS de parte da compensação que visa cobrir os custos adicionais do teletrabalho, a fixar em portaria.



## Nota sobre o pagamento do teletrabalho

A compensação paga pela empresa por teletrabalho é considerada, para efeitos fiscais, custo para a entidade empregadora, e não constitui rendimento para o trabalhador, até ao limite que for definido em portaria, emitida pelos ministros responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e da segurança social.

As despesas que não sejam devidamente comprovadas, serão sujeitas a tributação em sede de IRS.

## Parentalidade e Conciliação

**Majoração dos valores das licenças em casos de maior partilha entre cônjuges (depende de legislação específica).**

**Consagração de 28 dias consecutivos ou interpolados da licença de parentalidade exclusiva do pai, em vez dos 20 dias úteis atuais.**

**Introdução da necessidade de autorização expressa do trabalhador com filhos entre os 3 e 6 anos para aplicação de banco de horas e regimes de adaptabilidade, quando o outro cônjuge se encontre impossibilitado de prestar assistência.**

**Consagração de um regime de dispensas e licenças a quem quer adotar ou ser família de acolhimento.**

**Aumento de 5 para 20 dias consecutivos de faltas justificadas em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva em união de facto, filho ou enteado; No caso de falecimento de outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta, o trabalhador poderá faltar até 5 dias consecutivos, ao invés dos anteriores 2 dias.**

**Introdução do direito de até 3 dias de faltas justificadas por luto gestacional, quando não haja lugar a licença por interrupção da gravidez.**



## Trabalho suplementar

Duplicação dos valores de pagamento do pagamento do trabalho suplementar a partir da prestação de 100 horas anuais:

- 50% na primeira hora ou fração desta
- 75% na seguinte ou fração subsequente
- e 100% em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.



## Plataformas Digitais e Algoritmos

### Contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

Presunção de existência de contrato de trabalho para trabalhadores de plataformas digitais, desde que se verifique pele menos dois de seis indícios. Esses indícios incluem a fixação da remuneração, a supervisão em tempo real, o exercício do poder disciplinar através da desativação da conta, a pertença dos equipamentos à plataforma ou o uso de equipamentos pertencentes à empresa multinacional.

Obrigação de informação das empresas aos trabalhadores e à ACT sobre o uso e critérios de algoritmos e tecnologias de inteligência artificial, bem como aos delegados sindicais sobre a sua utilização na seleção e dispensa de trabalhadores, a elaboração de perfis ou o controlo da atividade profissional.

Imposição do regime legal do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas como mínimo para a negociação coletiva.



# COMBATER A PRECARIIDADE



## No trabalho temporário

Os contratos de trabalho temporário passam a ter um máximo de 4 renovações.

Duração máxima de 4 anos dos contratos de contratos de trabalho temporário sucessivos celebrados com empresas do mesmo grupo.

Definidas regras mais restritivas para obrigar o licenciamento das empresas de trabalho temporário.

## No trabalho independente

Proibição de contratação de prestador de serviços após a cessação de um contrato de trabalho temporário, por um período equivalente a um terço desse contrato.

Proibição do recurso a “outsourcing” no ano seguinte a despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.

## Na contratação a termo

Aumento da compensação por cessação do contrato de 12 ou 18 para 24 dias de retribuição base mais diuturnidade por cada ano de antiguidade.

## Empresas Prestadoras de Serviços na Atividade Seguradora

As alterações legislativas inseridas na designada “Agenda do Trabalho digno” aprovadas na Assembleia da República com os votos favoráveis do PS, a abstenção do PSD, Chega, Pan e Livre, e com os votos contra do BE, PCP e IL, que irão entrar em vigor no próximo dia 1 de maio, trazem, entre outros aspetos de particular importância, um conjunto de normas visando, de um ponto de vista de aplicação de contratação coletiva, as empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores ao seu serviço e o relacionamento destes com as empresas contratantes.

A natureza da legislação e a sua aplicação prática no setor da atividade seguradora vai merecer do STAS uma análise aprofundada de forma a podermos, sem criar falsas e infundadas expectativas, avaliar as situações sobre as quais não existe qualquer dúvida de aplicação da legislação e, nesse caso, suscitar a aplicação imediata das normas legais contratuais.

# COMBATER A PRECARIEDADE

## No período experimental

**Obrigação do empregador informar** os novos trabalhadores sobre a duração e as condições do período experimental num prazo até 7 dias ou presume-se que não existe período experimental.

**Redu o ou exclusão do período experimental para trabalhadores   procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração**, nos casos em que tenham tido um contrato de trabalho a termo anterior celebrado com um empregador diferente e que tenha durado pelo menos 90 dias.

**Redu o do período experimental em função de estágio profissional anterior para a mesma atividade e empregador diferente**, que tenha tido lugar nos últimos 12 meses e tenha durado pelo menos 90 dias.

**Exigência de aviso prévio de 30 dias para denúncia pelo empregador** quando o período experimental exceda 120 dias.



## Saúde

Possibilidade de solicitar **baixas médicas até três dias através do SNS24**, sem atestado do hospital ou centro de saúde.

Estas baixas médicas podem ser solicitadas duas vezes por ano, mediante a apresentação de uma declaração sob compromisso de honra.



## Despedimentos

Aumento de **12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade da compensação para contratos permanentes**, em caso de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, mas aplicável ao período do contrato após 1 de maio de 2023.

Introdução do poder da **ACT solicitar ao Ministério Público a suspensão de um despedimento com indícios de irregularidade/ilicitude**.

Eliminação da Remissão abdicativa extrajudicial, ou seja, **proibição de renúncia de créditos devidos pelo empregador por parte dos trabalhadores quando são despedidos ou quando o contrato termina** (apenas permitidos por acordos judiciais).



## Cuidadores Informais

**Introdução de uma licença anual não remunerada de cinco dias consecutivos e do direito a 15 dias de faltas justificadas.**

**Direito a teletrabalho, horário flexível ou tempo parcial durante um período máximo de 4 anos e da possibilidade de recusa de prestação de trabalho suplementar.**

**Reforço das garantias de proteção contra despedimento e discriminação e contra discriminações salariais relacionadas com a concessão de prémios de assiduidade e produtividade.**



## Serviço doméstico

**Clarificação de que o período normal de trabalho é de 40 horas, em vez das 44 horas que ainda constavam da lei.**

**Aumento do repouso noturno de 8 para 11 horas consecutivas.**

**Introdução do pagamento de uma compensação legal quando a cessação ocorrer por iniciativa da entidade empregadora e na caducidade de contrato a termo.**

**Equiparação do subsídio de Natal ao dos demais trabalhadores.**



## Estudantes e Estagiários

Cessação da obrigação de sujeição a escrito dos contratos de trabalho celebrados com estudantes durante as férias escolares ou interrupções letivas, ficando apenas sujeito a comunicação pelo empregador   seguranç a social.

Garantia da não perda do direito do abono de família e a o social para os trabalhadores-estudantes e jovens a trabalhar nas férias que recebam até 14 salários mínimos.

Introdução do direito dos estagiários integrados em estágios extracurriculares a não receberem menos que o salário mínimo e da obrigação do empregador contratar um seguro de acidentes de trabalho



## Trabalho não declarado

Criminalização da não comunicação pelo empregador da admissão de trabalhadores dentro do prazo de 6 meses - pena de prisão de até 3 anos ou multa até 360 dias.

## ACT e Reforço da Efetividade da Lei Laboral

Reforço dos poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), permitindo que desencadeie uma a o especial de reconhecimento de contrato quando deteta situações de falso trabalho independente em plataformas ou o uso de contratos a termo ou temporários sem justificação.

Introdução do poder da ACT solicitar ao Ministério Público a suspensão de um despedimento com indícios de irregularidade/ilicitude.



## Ação Sindical na Empresa

Esclarecimento de que a atividade sindical nas empresas pode ser desenvolvida nas empresas que não têm trabalhadores sindicalizados, mediante condições específicas aplicáveis e desde que não afetem o normal funcionamento da atividade produtiva. O impedimento injustificado pelo empregador punido com contraordenação muito grave.

## Contratação Coletiva

Alargamento da aplicação das convenções coletivas a trabalhadores independentes que prestam mais de 50% da sua atividade para o mesmo empregador (economicamente dependentes) e aos trabalhadores em regime de outsourcing, sempre que prestem mais de 60 dias de atividade para o mesmo beneficiário/empregador.

Introdução da possibilidade de uma das partes requerer a apreciação dos fundamentos da denúncia de uma convenção coletiva por um tribunal arbitral, impedindo que a mesma produza efeitos quando os fundamentos não se verificarem.



Consagração da possibilidade de requerimento de uma arbitragem necessária, por qualquer das partes, em caso de não acordo, durante o período de sobrevigência, de forma a evitar que existam vazios na contratação coletiva.

Instituição da obrigação do Estado estabelecer incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva dinâmica, ou seja, aquela que tenha sido recentemente outorgada ou renovada, no período até três anos.