

J+Legal

Newsletter



As alterações à legislação laboral em 2023

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril



geral@jlegal.pt



(+351) 218 770 000



jlegal.pt



Edifício Amoreias Square
Rua Joshua Benoliel, 1, 6ºC
1250-273 Lisboa, Portugal

As alterações à legislação laboral em 2023

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Na passada segunda-feira dia 3 de abril de 2023 foi publicado o diploma que aprova a **alteração e introdução de mais de 150 normas no âmbito da legislação laboral**.

A Lei n.º 13/2023 de 3 de abril entrará em vigor no dia 3 de maio e, com esta, um conjunto de alterações que constituem a “**Agenda do Trabalho Digno**”, cujos aspetos mais relevantes iremos, de seguida, destacar.

A Agenda do Trabalho Digno contempla alterações e inovações ao **Código do Trabalho**, ao **Decreto Lei n. 66/2011**, de 1 de junho, à **Lei n.º 105/2009**, de 14 de setembro, ao **Código dos Regimes Contributivos** e ao **Regime Geral das Infrações Tributárias**.

As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 10.º - A definição de “dependência económica”

Para efeitos do Código atual, considera-se haver **dependência económica** sempre que “o **prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.**”, isto é, que no **mesmo ano civil preste mais de 50% do valor total da atividade à mesma entidade/beneficiário.**

Ainda que este trabalhador **preste serviços a várias empresas**, se entre estas existir uma **relação societária, de domínio ou de grupo**, ou estruturas organizativas comuns, entende-se que a **atividade é prestada a um único beneficiário.**

O legislador veio, no entanto, estipular que a aplicação deste regime **carece de “declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade”** acompanhada de **comprovativo** que ateste a efetiva **dependência económica** conforme descrita acima.

Artigo 12.º - Presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais?

O artigo 12.º do Código de Trabalho constitui a **norma paradigmática que visa**, pela indicação de diversas presunções, **dirimir o conflito entre a situações de contrato de trabalho e prestação de serviços.**

No entanto, esta **norma**, que em tempos de muito serviu para proteger trabalhadores subordinados aos quais não era garantida a proteção que confere o contrato de trabalho, hoje, **revela-se desatualizada face à evolução das relações laborais que a inovação digital introduziu.**

Falamos, portanto, das **presunções de relação laboral no âmbito das plataformas digitais**, como o são, por exemplo, as empresas Uber ou Bolt - empresas de transporte individual remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

Algumas presunções passam por a **plataforma fixar os limites mínimos e máximos da retribuição**, determina **regras** específicas quanto à forma de **apresentação do prestador** de atividade e à sua **conduta perante o utilizador do serviço**, ou, ainda, decidir pela **exclusão de futuras atividades na plataforma** através de desativação da conta.

As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 35.º- Proteção na parentalidade

A alínea j) do artigo 35.º, passa a abranger proteção na parentalidade através da *dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar*, **alargando o seu âmbito**, que anteriormente apenas incluía a *dispensa para avaliação para adoção*.

Artigo 38.º-A - Falta por luto gestacional

Com a introdução do novo artigo 38.º-A, mesmo **nos casos em que não haja lugar à licença por interrupção da gravidez**, haverá sempre a **possibilidade** de a trabalhadora poder **faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos**.

Quanto ao **pai**, este tem agora o **direito** a **faltar** ao trabalho **até três dias consecutivos**, quando se verifique o gozo da **licença por interrupção da gravidez** ou a **falta por luto gestacional**.

Neste caso, ambos os trabalhadores informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Artigo 40.º - A licença parental

O artigo 40.º, referente à **licença parental inicial**, sofreu diversas alterações. Assim, após a licença parental inicial com a duração de 120 dias, os **progenitores podem**, após o gozo, **cumular**, em cada dia, os **restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial**, da seguinte forma:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigos 41.º a 45.º - A licença parental

- O artigo 41.º, referente aos **períodos de licença parental exclusiva da mãe**, salvaguarda que o **período de licença obrigatória** para a mãe, de **42 dias**, tem de ser **gozado nos dias imediatamente seguintes ao parto**, consecutivamente.
- Quanto à **licença parental exclusiva do pai**, define o alterado artigo 43.º que a **licença obrigatória passa** de 20 dias úteis **para 28 dias**, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, **nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança**, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- Adicionalmente, **após o gozo dos 28 dias de licença parental do pai**, este **tem** ainda direito a **sete dias de licença**, seguidos ou interpolados, **desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe**.
- Finalmente, o legislador vem definir que, o **pai**, em caso de **internamento hospitalar da criança** durante o **período após o parto**, **pode suspender**, a seu, pedido, a **licença** de 28 dias, **pelo tempo de duração do internamento**.
- Relativamente à **licença por adoção**, o seu âmbito é alargado pela nova redação do artigo 44.º, que passa a **igualar a o tempo de licenças parentais** para os adotantes com os pais não adotantes, inclusivamente no caso de múltiplas adoções.
- Adicionalmente, o **candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental** inicial no período de transição e acompanhamento.
- Outra alteração é o **alargamento da aplicabilidade** deste **artigo**, com as necessárias adaptações, **às famílias de acolhimento**.
- Quanto à **dispensa para avaliação para a adoção**, presente no artigo 45.º, os trabalhadores deixam de ter a direito a apenas três **dispensas de trabalho** para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, sendo que **deixa de haver limite** para as mesmas, devendo, no entanto, apresentar a devida justificação ao respetivo empregador.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores

De referir que, à luz da nova redação da alínea b) do número 1 do artigo 64.º, quanto à **extensão de direitos atribuídos a progenitores**, o adotante, o tutor, a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficiará também da licença parental inicial.

(Novo) artigo 89.º-A – O contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

Foi introduzido um novo artigo que faz referência ao **contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva**, nos termos do qual:

- a) Não está sujeito a forma escrita;
- b) Não depende da concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- c) O empregador deve comunicar à Segurança Social;
- d) Não afasta o regime especial em matéria de participação de menor em espetáculo ou atividade cultural, artística ou publicitária.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 106.º - Novos deveres de informação

Algumas novidades atinentes ao **dever de informação do empregador** constituem:

- O **método de pagamento da retribuição** bem como a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- A indicação do **regime aplicável** em caso de **trabalho suplementar** e de **organização por turnos**;
- No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- A **duração e condições do período experimental**, se aplicável;
- O **direito individual a formação contínua**;
- No caso de trabalhador intermitente, a informação referente ao n.º anual de horas de trabalho, n.º anual de dias de trabalho a tempo completo, duração da prestação em modo consecutivo e interpolado, etc.
- Os **regimes de proteção social**, incluindo os **benefícios** complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros **sistemas de inteligência artificial** que afetam 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 atividade profissional.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 107.º - Novos prazos para informar

- Até ao 7.º dia subsequente ao início do contrato, ou
- No prazo de 1 mês após início do contrato;

Ao contrário do que sucedia na versão anterior, em que o empregador apenas teria de entregar ao trabalhador o contrato de trabalho reduzido a escrito e a informação relevante no prazo de 60 dias subsequentes ao início do contrato ou, se este cessar antes, antes do respetivo termo.

Outra novidade é indicação expressa de que recai sobre o empregador o ónus de prova da conserva e transmissão das informações relevantes.

Qualquer informação que seja atualizada terá de ser comunicada ao trabalhador, por escrito, no máximo até à data em que a mesma comece a produzir efeito – ao contrário do previsto na redação anterior em que se previa um prazo de 30 dias.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

(Novos) Artigos 101.º-A a 101.º-H - Trabalhador cuidador informal não principal

1. Licença

- Licença anual de **5 dias úteis consecutivos**.
- No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.
- A licença **não determina a perda de quaisquer direitos**, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- A licença do cuidador:
 - a) **Suspende-se por doença do trabalhador**, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento;
 - b) **Não pode ser suspensa por conveniência** do empregador.

2. Falta para assistência a membro do agregado familiar

O trabalhador tem direito a **faltar** ao trabalho **até 15 dias/ano** para **prestar assistência inadiável e imprescindível**, em caso de doença/acidente, da pessoa cuidada.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

(Novos) Artigos 101.º-A a 101.º-H - Trabalhador cuidador informal não principal

3. Trabalho a tempo parcial (artigo 101.º-C)

- O **trabalhador cuidador** tem direito a **trabalhar a tempo parcial**, de modo consecutivo ou interpolado, pelo **período máximo de 4 anos**.
- Salvo acordo em contrário, o **período normal de trabalho a tempo parcial** corresponde a **metade do praticado a tempo inteiro** numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o **trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível** com a respetiva finalidade, nomeadamente, **trabalho subordinado** ou **prestação continuada de serviços**, fora da sua residência habitual.
- A **prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo** para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.
- O **trabalhador cuidador** que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial **não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira**.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

(Novos) Artigos 101.º-A a 101.º-H – Trabalhador cuidador informal não principal

4. Trabalho a tempo parcial e Horário flexível - Procedimentos (artigo 101.º-E)

Neste âmbito, o trabalhador deverá solicitar ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os seguintes elementos:

- a) O **comprovativo** do reconhecimento do **estatuto de cuidador informal não principal**;
- b) Indicação do **prazo previsto**, dentro do limite aplicável;
- c) No regime de **trabalho a tempo parcial**:
 - i) Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;
 - ii) Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;
 - iii) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

5. Trabalho a tempo parcial e Horário flexível - Procedimentos (artigo 101.º-E)

Aplica-se o procedimento previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo que o **empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou na **impossibilidade de substituir o trabalhador** se este for indispensável. Em caso de recusa, o processo terá de ser enviado para a CITE.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

(Novos) Artigos 101.º-A a 101.º-H - Trabalhador cuidador informal não principal

6. Proteção em caso de despedimento (artigo 101.º-F)

O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE, sendo que o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre na situação de trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa.

7. Dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 101.º-G)

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

8. Acumulação de regimes (artigo 101.º-H)

O **trabalhador cuidador** que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada **não pode acumular os direitos de parentalidade com os direitos de trabalhador cuidador**.

Artigo 111.º- O dever de comunicação no período experimental

Quando haja lugar a período experimental, o **empregador** fica adstrito ao **dever de comunicação** da duração e das condições do **período experimental**, sendo que se o mesmo **não cumprir** esse dever, **presume-se** que as partes acordaram na **exclusão** do período experimental.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 112.º - A duração do período experimental

No caso do trabalhador que esteja à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, e havendo um contrato de trabalho por tempo indeterminado, o **período experimental** terá, em **regra**, a duração de **180 dias**.

Porém, no caso de haver um **contrato de trabalho a termo**, celebrado com empregador diferente, de **duração igual ou superior a 90 dias**, o **período experimental é reduzido ou excluído**.

Adicionalmente, o **período experimental é reduzido no caso de ter ocorrido um estágio profissional** com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, desde que tenha sido **igual ou superior a 90 dias**, nos últimos 12 meses.

No entanto, **não fica claro em que medida deverão ser realizadas as reduções ou exclusões do período experimental** nos casos supra mencionados.

Artigo 114.º - Denúncia do contrato durante o período experimental

- No caso de o **período experimental ter durado mais de 120 dias**, a **denúncia** do contrato por parte do empregador depende de **aviso prévio de 30 dias** (em vez dos anteriores 15 dias).
- O **empregador deve comunicar**, à entidade com competência na área da **igualdade de oportunidades entre homens e mulheres** a **denúncia** do contrato de trabalho durante o **período experimental** sempre que estiver em causa uma **trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**, de um **trabalhador no gozo de licença parental**, e sendo agora adicionado o caso de **trabalhador cuidador**.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 114.º - Denúncia do contrato durante o período experimental

- **Empregador deve comunicar** ao serviço com competência do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a **denúncia** de contrato durante o período experimental relativamente aos **trabalhadores** que estejam à procura de **primeiro emprego e desempregados de longa duração**.
- O legislador optou por deixar claro e expresso que **é ilícita a denúncia que constitua abuso do direito**, a apreciar nos termos gerais.
- Este carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à **denúncia abusiva** os **efeitos previstos para o despedimento declarado ilícito** (artigos n.ºs 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações).

Artigo 129.º - Garantias do Trabalhador

É agora expressamente consagrado que é **proibido ao empregador obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos**, tais como a segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

Porém, **tal não isenta o trabalhador do dever de lealdade**, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Artigo 141.º - A previsibilidade do contrato de trabalho a termo incerto

Obrigações de **indicar** no contrato escrito, em caso de contrato de **trabalho a termo incerto**, a sua **duração previsível**.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 143.º - Contrato de trabalho a termo (alterações)

A alteração comporta apenas o acréscimo do termo “atividade”. Na nova redação, **após cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão de trabalhador na mesma modalidade contratual ou a trabalho temporário, para a execução do mesmo posto de trabalho ou atividade profissional ou a prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade.**

NOTA: Em caso de **caducidade dos contratos de trabalho a termo certo ou incerto, a compensação passa de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo da antiguidade (arts. 344.º e 345.º).**

Artigo 182.º - Contrato de Trabalho Temporário (alterações)

Contrato de trabalho temporário, com o mesmo empregador/estrutura organizativa, que ultrapasse o prazo de 4 anos converte-se em contrato de trabalho sem termo com o Utilizador (e não à Empresa de Trabalho Temporário).

Artigos 166.º-A e 168.º Teletrabalho (alterações)

Passa a estabelecer-se a possibilidade de **exercer atividade em regime de teletrabalho, quando compatível com a atividade, para os trabalhadores não só com filhos até aos 3 anos de idade, mas também a filhos, independentemente da idade, com deficiência crónica ou doença oncológica que com ele viva.**

Obrigatoriedade de fixar no contrato de trabalho os valores da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais. É ainda estatuído que esta compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria do Governo.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 206.º - Adaptabilidade grupal

Quanto às exceções à aplicação do regime de adaptabilidade grupal (isto é, o regime que, instituído através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, estabelece que o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios), passam a ser incluídas as seguintes:

- a) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou
- b) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

Artigo 208.º-B - Banco de horas grupal

O regime de banco de horas que, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, institui um regime no qual a organização do tempo de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, acrescenta agora as seguintes exceções de aplicação:

- a) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

O trabalhador pode, em sede da nova redação do artigo 251.º, **faltar justificadamente:**

- a) Até **20 dias consecutivos**, por **falecimento de cônjuge não separado** de pessoas e bens **ou equiparado, filho ou enteado**;
- b) Até **cinco dias consecutivos**, por **falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta** não incluídos na alínea anterior;

Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar

O trabalhador tem direito a **faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível**, em caso de **doença ou acidente**, a **cônjuge** ou pessoa que viva em **união de facto** ou **economia comum** com o trabalhador, **parente ou afim na linha reta ascendente** ou no **2.º grau da linha colateral**.

Este **direito** será também **garantido ao trabalhador cuidador** a quem seja reconhecido o **estatuto de cuidador informal não principal**, em caso de **doença ou acidente da pessoa cuidada**, nos termos definidos na legislação aplicável.



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta

Nova possibilidade de autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

Atualmente, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número ou por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

No entanto, o **empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador** nestes termos, constituindo esta **oposição uma contraordenação grave**.

Artigo 268.º - Trabalho Suplementar (alterações)

Passa ao **dobro** o valor da retribuição horária, quando ultrapassadas as 100 horas anuais:

- a) *50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;*
- b) *100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado);*



As alterações à legislação laboral em 2023 – Código do Trabalho.

Análise à Lei n.º 13/2023 de 3 de abril

(Novo) artigo 338.º A – Proibição do Recurso ao Outsourcing

A novidade consolida-se na **conversão do contrato de trabalho temporário, com o mesmo empregador/estrutura organizativa, que ultrapasse o prazo de 4 anos, em contrato de trabalho sem termo com o Utilizador** (e não à Empresa de Trabalho Temporário).

(Novos) artigos 338.º A e 498.º-A – Proibição do Recurso ao Outsourcing

O novo artigo prevê a **proibição de contratação de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades** que foram asseguradas por trabalhador que, nos últimos 12 meses, **cessou** o contrato de trabalho por **despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho**.

Outra inovação é a que consagra a **aplicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho** - aplicável ao beneficiário da atividade -, **ao prestador de serviços**.

Artigo 400.º - Denúncia sem aviso prévio do trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o **estatuto de vítima de violência doméstica**, nos termos de legislação específica, fica agora **dispensado do cumprimento do aviso prévio nos casos de denúncia de contrato independentemente de justa causa**.

Assim, fica dispensado de pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta.



As alterações à legislação laboral em 2023.

Análise ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho
Estágios Profissionais

Artigo 8.º, n.º 1

Durante o decurso do **período de estágio**, a entidade promotora paga ao estagiário um **subsídio mensal de estágio**, cujo **montante não** pode ser **inferior a 80%** da Remuneração Mensal Mínima Garantida (“RMMG”).

Artigo 9.º, n.º 4

A entidade promotora do estágio deve contratar um **seguro de acidentes de trabalho**.

Análise à Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro
Regulamenta o Código do Trabalho

Artigo 16.º

As autorizações de período de laboração do estabelecimento com amplitude superior ou de laboração contínua têm uma validade máximo de 5 anos.

Análise ao Código dos Regimes Contributivos

(Novo) Artigo 29.º

Na **falta de cumprimento da obrigação de comunicação da admissão de trabalhadores**, **presume-se** que o trabalhador **iniciou** a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa **no primeiro dia do décimo segundo mês anterior** ao da **verificação do incumprimento**.

A **violação da comunicação** constitui **contraordenação leve**, quando seja **cumprida nas 24 horas subsequentes ao termo do prazo**, e constitui **contraordenação muito grave nas demais situações**.



As alterações à legislação laboral em 2023.

Análise ao Código dos Regimes Contributivos

Artigo 243.º

Em caso de **reincidência** na prática das **contraordenações muito graves** são aplicadas ao empregador as seguintes **sanções acessórias**:

- a) **Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício** outorgado por entidade ou serviço público, designadamente **de natureza fiscal ou contributiva** ou **proveniente de fundos europeus**, por período **até dois anos**;
- b) **Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos**, por um período **até dois anos**.

Análise ao Regime Geral das Infrações Tributárias

(Novo) Artigo 106.º-A - Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores

As entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores nos termos previstos no artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, no prazo de seis meses subsequente ao termos do prazo legalmente previsto, são punidos com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.



As alterações à legislação laboral em 2023.

Aplicação no Tempo

- Ficam **sujeitos ao regime** do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º13/2023, de 3 de abril, os **contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor**, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores à vigência da Lei.
- As **disposições de IRCT contrárias a normas imperativas** do Código do Trabalho **devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da Lei**, sob pena de nulidade.
- É instituído um **período transitório, até 1 de janeiro de 2024**, para **alteração das disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar** aprovado pela nova lei.
- O **regime** estabelecido no Código do Trabalho, com a redação dada pela nova lei, **não se aplica aos contratos de trabalho a termo resolutivo**, no que respeita à sua **admissibilidade, renovação e duração**, e à **renovação dos contratos de trabalho temporário**, uns e outros celebrados antes da entrada em vigor da referida lei.





Sofia Matos

Sócia

Litigation and Compliance

sm@jlegal.pt



Carolina Serrano Correia

csc@jlegal.pt



Constança Pinto Teixeira

cpt@jlegal.pt



Francisca Lee

fl@jlegal.pt

J+Legal



geral@jlegal.pt



(+351) 218 770
000



jlegal.com



Edifício Amoreiras Square
Rua Joshua Benoliel, 1, 6^o
C,
1250-273 Lisboa, Portugal