

## “Agenda do Trabalho Digno”

Em 3 de Abril de 2023 foi publicada em Diário da República a Lei nº 13/2023 que prevê importantes alterações à legislação laboral no âmbito da chamada “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho”.

A lei entra em vigor no dia 1 de Maio de 2023.

Entre as principais novidades introduzidas pelo diploma, destacam-se as seguintes:

### Contratação a termo

---

#### 1. Sucessão de contratos de trabalho a termo

A proibição de sucessão de contratos a termo deixa de ser aferida apenas com respeito ao mesmo posto de trabalho, como até aqui, tendo sido agora alargada para a mesma atividade.

#### 2. Compensação pela caducidade dos contratos de trabalho a termo

O montante da compensação nos contratos a termo certo e incerto foi aumentado para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ao invés dos 18 dias antes previstos para os contratos a termo certo e incerto nos 3 primeiros anos, e dos 12 dias nos anos subsequentes, para os contratos a termo incerto).

#### 3. Comunicação à CITE da não renovação do contrato de trabalho a termo

A obrigatoriedade de comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, anteriormente aplicável somente no caso de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de trabalhadores no gozo de licença parental, passa a abranger também os trabalhadores cuidadores.

### Trabalho temporário

---

#### 1. Empresa de trabalho temporário sem licença para o exercício da respetiva atividade

Neste caso, o contrato é nulo e considera-se que o trabalho é prestado em regime de contrato de trabalho sem termo ao utilizador (e não à empresa de trabalho temporário, como até aqui).

#### 2. Contratos de utilização de trabalho temporário sucessivos

A sucessividade de contratos de utilização de trabalho temporário deixa de ser aferida apenas com respeito ao mesmo posto de trabalho, como até aqui, tendo sido agora alargada para a mesma atividade.



A proibição é também estendida aos contratos que sejam celebrados com sociedade que se encontre em relação de domínio ou de grupo com o empregador, ou que com ele mantenha estruturas organizativas comuns.

Em caso de violação desta norma, o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo com o utilizador, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

### **3. Duração máxima dos contratos de trabalho temporários sucessivos em diferentes utilizadores**

A duração de contratos de trabalho temporários 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, não poderá ser superior a 4 anos, sob pena de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

### **4. Número máximo de renovações dos contratos temporários**

O contrato de trabalho temporário a termo certo apenas poderá ser renovado até 4 vezes (em vez de 6, como até aqui), sob pena de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

---

## **Estágios profissionais**

### **1. Subsídio de estágio**

O valor mínimo do subsídio de estágio profissional passa de 1 IAS (€ 480,43 em 2023) para 80% do salário mínimo nacional (€ 608 em 2023).

### **2. Seguro**

A entidade promotora do estágio passa a estar obrigada a contratar um seguro de acidentes de trabalho.

### **3. Regime de Segurança Social**

Os estagiários são equiparados, para efeitos de Segurança Social, a trabalhadores por conta de outrem.

Estas alterações referem-se aos estágios profissionais (regulados pelo DL n.º 66/2011), não abrangendo os estágios curriculares nem os estágios com participação pública (e.g. IEFP).

---

## **Período experimental**

### **1. Duração**

O período experimental 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.



O período experimental é também reduzido no caso de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente e cuja duração tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

O período experimental de 180 dias para jovens à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração pode ser reduzido ou excluído, no caso de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com outro empregador, com duração igual ou superior a 90 dias.

## **2. Denúncia do contrato durante o período experimental**

No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador terá de comunicar ao trabalhador a denúncia do contrato de trabalho com um aviso prévio de 30 dias.

Passa a ser obrigatória a comunicação à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) da denúncia de contratos de trabalho durante o período experimental quando sejam relativos a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

A obrigatoriedade de comunicação à CITE da denúncia do contrato durante o período experimental, anteriormente aplicável somente no caso de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental, passa a abranger também os trabalhadores cuidadores.

### **Dever de informação ao trabalhador**

---

O elenco de informações a prestar obrigatoriamente ao trabalhador por escrito aumenta consideravelmente, passando a incluir:

- a) A informação relativa ao termo estipulado do contrato de trabalho, caso se trate de contrato a termo certo (mesmo quando não sujeito a forma escrita, como é o caso dos contratos de muito curta duração e dos contratos com trabalhador em férias escolares);
- b) A informação sobre os requisitos formais que devem ser observados por empregador e trabalhador para a cessação do contrato;
- c) A modalidade de pagamento e a discriminação dos elementos constitutivos da retribuição;
- d) O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- e) As entidades celebrantes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se existir;
- f) A identificação do utilizador, no caso de trabalhador temporário;
- g) A duração e as condições do período experimental (se o empregador não cumprir esta obrigação no prazo de 7 dias, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental);
- h) O direito individual a formação contínua;
- i) O número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respetiva compensação retributiva, no caso de trabalho intermitente;



- j) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;
- k) 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.

O dever de prestar informação por escrito considera-se cumprido quando as informações constem do contrato de trabalho, mas não é necessária a inclusão de todos os elementos no contrato, já que alguns deles podem ser objeto de informação posterior ao trabalhador em suporte de papel ou em formato eletrónico, desde que respeitados os prazos legais.

O empregador tem de conservar a prova da transmissão ou receção das informações prestadas, a qual deve ser apresentada a entidades públicas, nomeadamente à ACT, sempre que solicitada.

## Teletrabalho

---

### 1. Direito ao teletrabalho

O direito ao teletrabalho sem necessidade de acordo é alargado aos trabalhadores com filho, independentemente da idade, com doença crónica ou doença oncológica, desde que seja compatível com a atividade desempenhada, e desde que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

### 2. Compensação pelas despesas adicionais

O contrato de trabalho e os contratos coletivos de trabalho passam a ter de fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Na ausência de acordo sobre um valor fixo, consideram-se todas as despesas correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

A compensação pelas despesas adicionais com teletrabalho é considerada custo do empregador para efeitos fiscais e não fica sujeita a IRS e contribuições para a Segurança Social, caso não exceda um valor definido por portaria do Governo (ainda não publicada).



### 1. Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar até 100 horas anuais continua a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25% de acréscimo pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% de acréscimo por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por cada 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.

### 2. Alteração dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias ao regime de pagamento de trabalho suplementar aprovado pela presente lei têm de ser alteradas até 1 de Janeiro de 2024.

### 1. Licença parental exclusiva do pai

A licença parental exclusiva do pai, cujo gozo é obrigatório, passa a ser de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de, no mínimo, 7 dias, a gozar nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 28 dias, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

### 2. Licença parental complementar

Após o gozo de 120 dias consecutivos, os progenitores podem cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial, podendo esse período ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial.

### 3. Majoração dos subsídios de parentalidade

Nas situações em que se verifique a partilha das licenças parentais entre ambos os progenitores, há lugar a majoração dos respetivos subsídios, nos termos a definir em legislação específica.



### 1. Faltas por luto gestacional

Nos casos de interrupção da gravidez, quando não haja lugar a licença por interrupção da gravidez, a trabalhadora poderá faltar por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos.

Quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta da trabalhadora, o pai terá direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos. Para este efeito, a trabalhadora e o trabalhador devem informar os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, ou atestado médico.

Esta falta não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

### 2. Faltas por falecimento de cônjuge

O número de dias de faltas justificadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens passa dos atuais 5 para 20 dias.

### 3. Falta por doença

Passa a ser possível a emissão, pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS24), de baixas médicas até 3 dias, mediante uma autodeclaração de doença sob compromisso de honra apresentada pelo trabalhador, estando, porém, limitada à emissão de 2 baixas por ano.

### 4. Substituição de perda de retribuição por dias de férias

O empregador deixa de poder opor-se ao pedido de substituição de perda de retribuição por falta por dias de férias (máximo de 2).

## Trabalhadores independentes economicamente dependentes

---

### 1. Definição

Para a definição de trabalhador independente economicamente dependente - ao qual se aplicam as normas relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho e, a partir de agora, também os Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT) negociais em vigor no setor - passa a ser utilizado o critério previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

De acordo com este critério, é considerado economicamente dependente o trabalhador independente que obtenha de um único beneficiário mais de 50% do valor da sua atividade. De referir ainda que se considera haver um único beneficiário quando o trabalhador preste a sua atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.



## 2. Aplicação do regime

A aplicação do regime dos trabalhadores independentes economicamente dependentes não opera automaticamente, sendo necessário que o prestador de trabalho apresente uma declaração à entidade beneficiária, acompanhada de comprovativo de que obtém da mesma mais de 50% do valor total da sua atividade.

## 3. Negociação coletiva

Passam a ser aplicáveis a estes trabalhadores as regras relativas a IRCT aplicáveis ao beneficiário da atividade, bem como à extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

Os trabalhadores independentes economicamente dependentes passam a ter direito à representação dos seus interesses por associação sindical e comissão de trabalhadores, bem como à negociação de IRCT.

O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes economicamente dependentes será definido em legislação específica.

## 4. Substituição por terceiros

Estes trabalhadores passam a poder assegurar temporariamente a prestação da sua atividade através de terceiros, em caso de nascimento, adoção, assistência a filho ou neto, amamentação, interrupção voluntária ou risco de gravidez, pelo período de tempo das respetivas licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho.

## Trabalhador-estudante

---

Foi criado um regime especial para a contratação de trabalhadores estudantes durante o período de férias ou interrupção letiva.

Os contratos de trabalho não estão sujeitos à forma escrita e não dependem de comprovação pelo trabalhador da sua condição de estudante.

Se se tratar de contrato a termo, estará sujeito às respetivas condições de admissibilidade, mantendo-se a obrigação de comunicação prévia à Segurança Social, inclusive do motivo justificativo que gerou a contratação a termo.

O Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social já prevê que os rendimentos obtidos por jovens pelo trabalho prestado durante o período de férias escolares não são considerados rendimento de trabalho do agregado familiar.

A nova lei vem estabelecer que também não serão considerados, para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e de pensões de sobrevivência, os rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 vezes a retribuição mínima mensal garantida em 2023 (€10.640).



Foi criada a figura do trabalhador cuidador com um conjunto alargado de direitos.

### 1. Licença anual

O trabalhador cuidador tem direito a uma licença anual não remunerada de 5 dias úteis consecutivos para assistência à pessoa cuidada.

Para o efeito, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença, bem como apresentar declaração que indique que os outros membros do agregado familiar não gozam da mesma licença no mesmo período, ou que estão impossibilitados de prestar assistência.

### 2. Trabalho a tempo parcial

Durante um período máximo de 4 anos, o trabalhador cuidador pode requerer o regime de trabalho a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado.

### 3. Horário flexível

O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.

### 4. Trabalho suplementar

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

### 5. Proteção no despedimento

O empregador deve comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia durante o período experimental de contrato de trabalho celebrado com o trabalhador cuidador.

O empregador deve ainda comunicar à referida entidade, com a antecedência mínima de 5 dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo com o trabalhador cuidador.

Finalmente, consagra-se que o despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da CITE.

## Despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho

---

### 1. Proibição de “outsourcing”

Em caso de cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, o empregador fica proibido de recorrer a entidades terceiras para satisfação das necessidades que eram asseguradas pelos trabalhadores despedidos, nos 12 meses posteriores.





A violação da referida obrigação constitui contraordenação muito grave, imputável ao beneficiário da aquisição de serviços, cuja multa, consoante o volume de negócios da empresa e o grau de culpa, pode ascender a € 61.200.

## **2. Compensação**

O valor da compensação por despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho passa de 12 para 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Esta alteração aplica-se apenas ao período da duração da relação contratual contado desde o início da vigência da presente alteração legislativa, ou seja, desde 1 de Maio de 2023.

Esta regra de cálculo da compensação é aplicável a outras causas de cessação do contrato de trabalho, designadamente: despedimento por inadaptação, cessação da comissão de serviço externa, caducidade do contrato de trabalho por morte do empregador e por insolvência e recuperação da empresa, resolução do contrato de trabalho em virtude da transmissão da unidade económica e resolução do contrato de trabalho em razão da transferência do local de trabalho.

### **Proibição da remissão abdicativa**

---

Os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação deixam de ser passíveis de remissão abdicativa, salvo por transação judicial.

Até agora, era entendimento comum dos tribunais e da doutrina maioritária que a remissão abdicativa dos créditos laborais era válida se ocorresse aquando da cessação do contrato ou após esse momento. Com esta alteração legislativa, a remissão abdicativa apenas poderá ocorrer no âmbito de um processo judicial.

### **Suspensão do despedimento por parte da ACT**

---

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) passa a ter poderes para, verificando-se a existência de um despedimento ilícito, notificar o empregador para regularizar a situação. Caso a situação não seja regularizada, o Ministério Público disporá de 20 dias para instaurar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

### **Criminalização do trabalho não declarado**

---

O trabalho não declarado (isto é, a falta de comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social no prazo de 6 meses após o início do contrato) passa a ser crime, punível com pena de prisão até 3 anos ou multa até 360 dias.



### 1. Comunicações à ACT

A ACT vai passar a ser notificada sempre que a entidade empregadora comunique à Segurança Social a admissão ou a cessação de um contrato de trabalho de trabalhador estrangeiro ou apátrida, deixando de ser obrigatória a sua comunicação pelo empregador.

Passa a ser obrigatória a comunicação à ACT, pelo empregador, da denúncia de contratos de trabalho durante o período experimental quando sejam relativos a trabalhadores à procura do primeiro emprego ou a desempregados de longa duração.

### 2. Comunicações à Segurança Social

Na falta de comunicação à Segurança Social no prazo estipulado, passa a presumir-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 12.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

### 3. Interconexão de dados

É estabelecida a interconexão de dados entre a ACT, o Instituto da Segurança Social, IP (ISS, IP), a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), o Instituto dos Registos e do Notariado, IP (IRN, IP), o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) e o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

### 4. Fundos de Compensação

São suspensas as obrigações de adesão, de comunicação de admissão de novo trabalhador, e de pagamento das contribuições para o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT).

3 de Abril de 2023

**Teresa Nogueira**

**Managing Partner**

[teresa.nogueira@pt.andersen.com](mailto:teresa.nogueira@pt.andersen.com)

A presente publicação tem uma finalidade meramente informativa, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico que tem por objecto. A informação contida neste documento é geral, abstracta, sucinta e parcial, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sobre as matérias nele abordadas sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento.

