



# ALTERAÇÃO À LEGISLAÇÃO LABORAL 2023

## - AGENDA DO TRABALHO DIGNO -

05 de março de 2023

**ANTRAM**

**PRA – Raposo, Sá Miranda & Associados – Sociedade Advogados, RP, RL**

# Índice

1. Parentalidade e Luto gestacional
2. Trabalhador Cuidador
3. Deveres de informação inicial e Período experimental
4. Contratação a termo + Caducidade
5. Despedimento Coletivo
6. Teletrabalho
7. Trabalho Suplementar
8. Estágios e o Trabalhador Estudante
9. Renúncia a créditos Laborais
10. Outsourcing



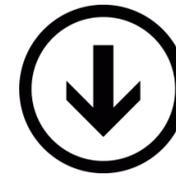


# 1. Parentalidade e Luto Gestacional

# LICENÇA PARENTAL



A dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar passa a ser enquadrada no âmbito da proteção na parentalidade.



O n.º 2 do artigo 35.º passa a fazer a referência aos 42 dias consecutivos ao invés das 14 semanas anteriormente plasmadas.

# LICENÇA PARENTAL



Os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

**Nesse sentido,**

Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença.

Esta alteração estabelece um aumento do período em que os progenitores estão em licença parental, ainda que num regime de presença a tempo parcial no seu local de trabalho.

# LICENÇA PARENTAL

Em caso de parto até às 33 semanas, a licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida em 30 dias.



Um aumento do período de licença para o caso de crianças que necessitem de cuidados médicos especiais e para crianças prematuras.

**Artigos 41.º**  
Código do Trabalho

Passa a ser obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.



Em caso de internamento hospitalar imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias.



No caso de internamento hospitalar imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, quando o parto ocorre até às 33 semanas, a licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida de todo o período de internamento.

# ALARGAMENTO DA LICENÇA DO PAI

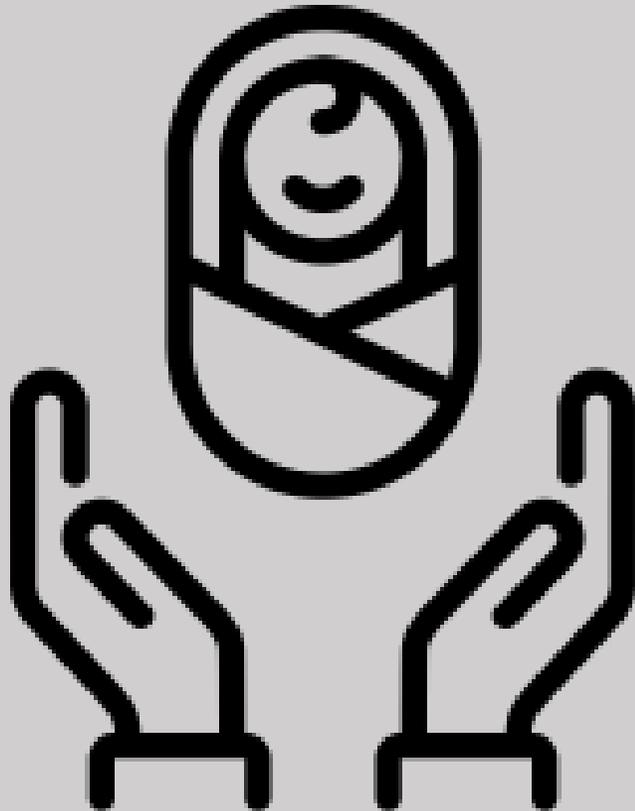


O período da licença parental a gozar pelo pai de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados aumentou para 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

O acréscimo aos dias de licença é ainda aumentado de 5 dias úteis de licença para 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

- i** Em caso de internamento a licença parental de gozo obrigatório pelo pai passa a suspender, em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento

# ALARGAMENTO DA DISPENSA DEVIDO A PROCESSOS DE ADOÇÃO E ACOLHIMENTO



O pai passa a ter direito à **licença parental exclusiva do pai para efeitos de adoção e acolhimento**, bem como do **aumento em caso de adoções múltiplas**;

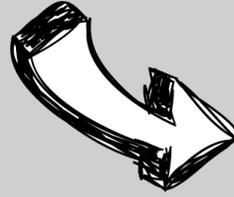


A licença parental inicial poderá ser gozada (até ao limite de 30 dias) no período de transição e acompanhamento.

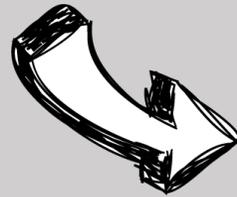
Estas alterações determinam um maior cuidado pelo processo de adoção e acolhimento, respeitando assim o período de transição que, até então, estava negligenciado.

# ALARGAMENTO DA DISPENSA DEVIDO A PROCESSOS DE ADOÇÃO E ACOLHIMENTO

Face às alterações no âmbito do processo de adoção e acolhimento familiar, as faltas neste âmbito passam a ser abrangidas pelo regime de licenças, faltas e dispensas. Tal alteração impõe que estas faltas não determinam perda de direitos (exceto quanto à retribuição) e que sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.



Deixa de existir o limite das 3 dispensas ao trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio.



Os trabalhadores nestas condições deixam de estar sujeitos a qualquer limite de dispensas ao trabalho e todas as dispensas para realização ou cumprimento de obrigações e procedimentos para estes processos passam a ser abrangidos pela dispensa.

# LICENÇA PARENTAL

## COMPLEMENTAR



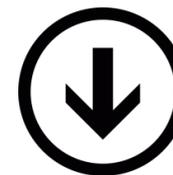
A **al. c) do n.º 1 do artigo 51.º** passa a prever o trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

Por sua vez, o **n.º 3 do artigo 51.º** passa a prever se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

# PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO



Passa a constituir contraordenação grave a violação do n.º **8 do artigo 63.º** do Código do Trabalho, o qual prevê:



“Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo”.

# EXTENSÃO DE DIREITOS ATRIBUÍDOS A PROGENITORES



A **al. b) do n.º 1 do artigo 64.º** do Código do Trabalho passa a incluir a licença parental inicial, tendo a seguinte redação:

“O adotante, o tutor, a pessoa 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 vivam em comunhão de mesa e habitação e com menor, beneficia dos seguintes direitos:

(...)

b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;”

# LUTO GESTACIONAL



O Código de Trabalho vai passar a considerar as situações de luto gestacional, correspondente ao luto pela perda de um filho durante o período de gestação, prevendo que os trabalhadores possam faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.

As faltas serão consideradas faltas justificadas e serão equiparadas à dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação e não determinam a perda de quaisquer direitos sendo considerada como prestação efetiva de trabalho.

- i** Constitui contraordenação grave a violação do direito ao gozo da falta por motivo gestacional.

# LUTO GESTACIONAL



À trabalhadora apenas são atribuídos os 3 dias úteis pelo luto gestacional se não tiver gozado licença por interrupção da gravidez.



Ao trabalhador apenas serão atribuídos os 3 dias consecutivos, se a trabalhadora, se encontrar a faltar por esse mesmo motivo ou devido a licença de interrupção da gravidez, ou seja, o progenitor não tem direito aos dias de luto gestacional nos casos em que a progenitora não utilize esse direito.



A trabalhadora e o trabalhador deverão informar os respetivos empregadores e, logo que possível, apresentam prova da perda gestacional, que será feita através de declaração de estabelecimento hospitalar ou centro de saúde ou ainda através de atestado médico.

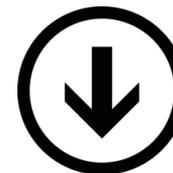


## 2. Trabalhador Cuidador

# CUIDADOR INFORMAL



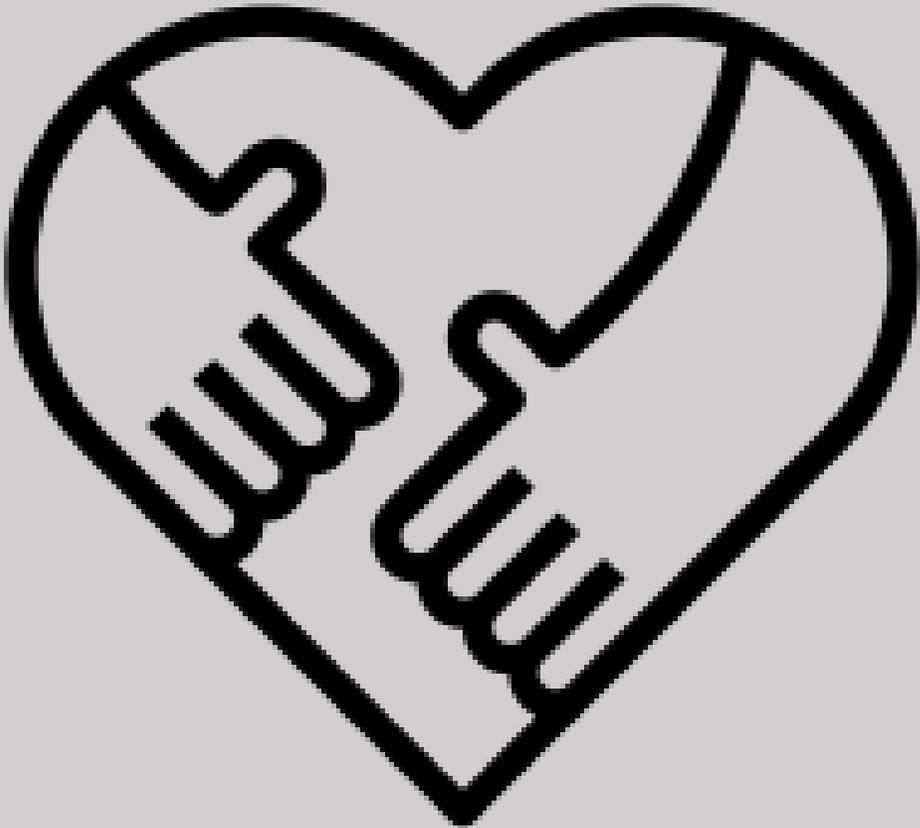
O trabalhador com o estatuto de cuidador informal passa a ver consagrado o **direito a trabalhar a tempo parcial**, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos.



Durante o referido 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.

- i** 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.

# **CUIDADOR INFORMAL**



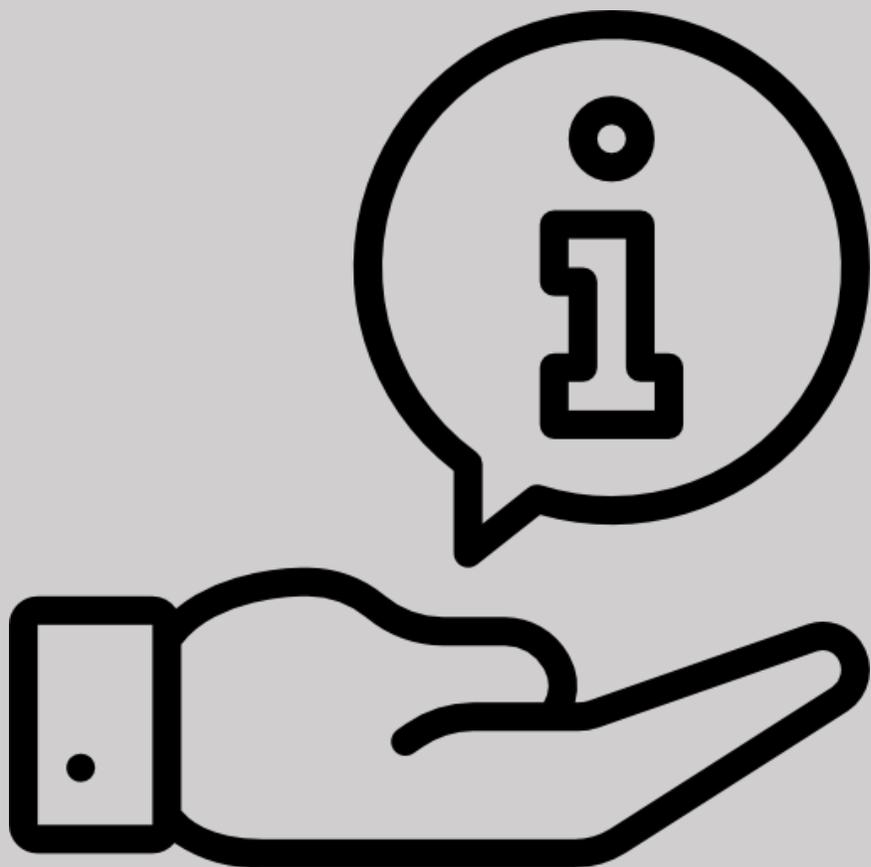
**Salvo acordo em contrário,**

O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana.



### 3. Deveres de Informação Inicial e Período Experimental

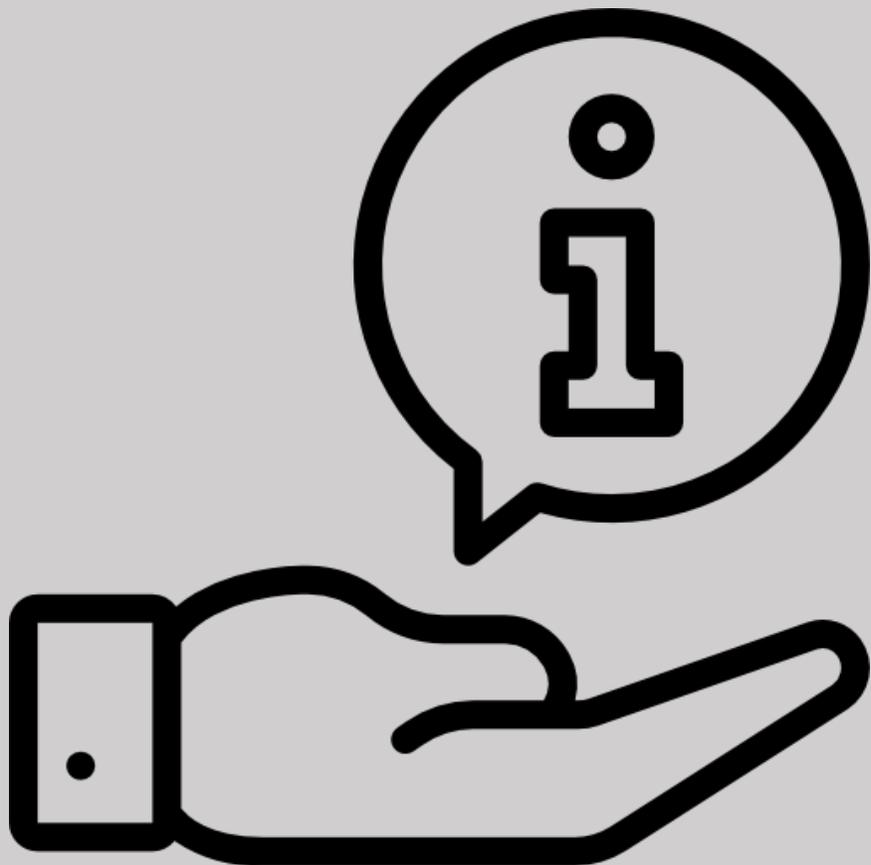
# DEVER DE INFORMAÇÃO



De acordo com o dever de informação a prestar aos trabalhadores, passa a incluir-se a obrigatoriedade de informação sobre os seguintes aspetos:

- A discriminação e o método de pagamento da retribuição;
- Definição do período normal de trabalho em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- O direito individual a formação contínua;
- No caso de trabalho intermitente a informação de como será prestado;

# DEVER DE INFORMAÇÃO

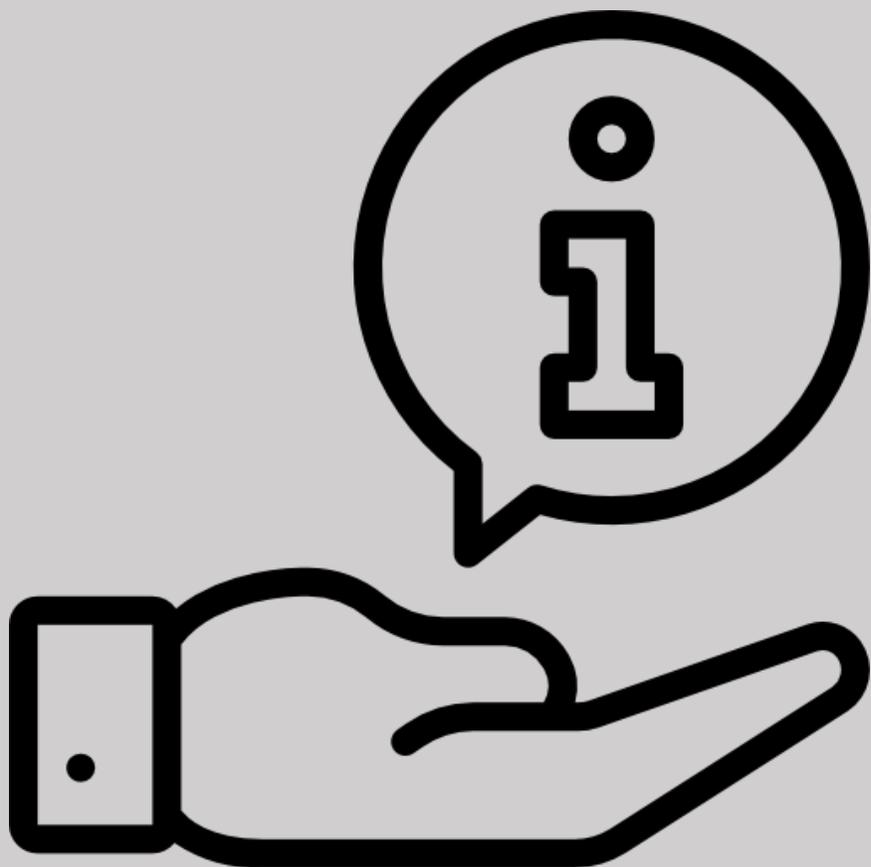


E ainda,

- 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.

Sendo que esta informação passa a ter que ser prestada, também, à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical, quando aplicável.

# MEIOS DE INFORMAÇÃO



No que respeita à forma, o empregador tem de prestar estas informações em suporte documental, e as informações devem constar do contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, que devem ser facultadas ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico.

O empregador tem de conservar a prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos e devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.

# DEVER DE INFORMAÇÃO

Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador tem de lhe prestar as seguintes informações...

- a. Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b. Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c. Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- d. Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- e. Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- f. Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.



# PERÍODO EXPERIMENTAL REDUZIDO



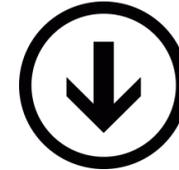
O período experimental de trabalhador que esteja à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

O período experimental de trabalhador que tenha realizado estágio profissional com avaliação positiva com duração igual ou superior a 90 dias nos últimos 12 meses é reduzido consoante a duração do estágio, desde que o âmbito do novo contrato se insira na mesma atividade e empregador diferente.

# DENÚNCIA DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL



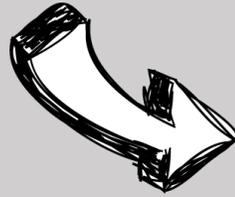
Ora, tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.



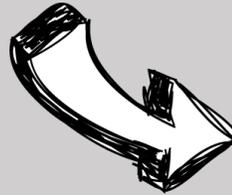
**É ilícita a denúncia que constitua abuso de direito.**

Sendo certo que, o caráter abusivo só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos para a ilicitude do despedimento (indenização ou reintegração) com as necessárias adaptações.

# DENÚNCIA DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL



O empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia, 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 ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.



O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva 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, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.



## 4. Contratação a termo - Caducidade

# CADUCIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO



**Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo,**

O trabalhador passa a ter direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.



## 5. Despedimento Coletivo - Compensação

# AUMENTO DA COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO COLETIVO



## ANTES

Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador teria direito a compensação correspondente a **12 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade.**

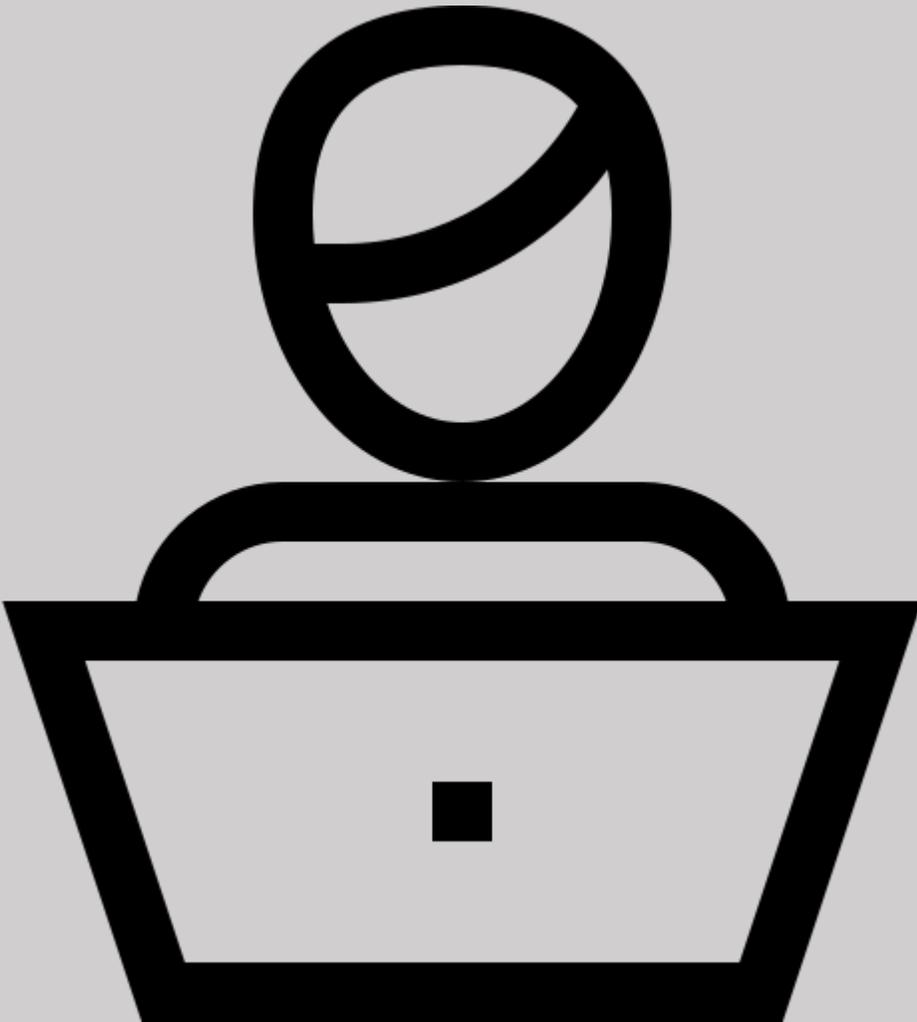
## DEPOIS

Em caso de despedimento coletivo a compensação corresponderá a **14 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade** (mais 2 dias do que estava previsto anteriormente).

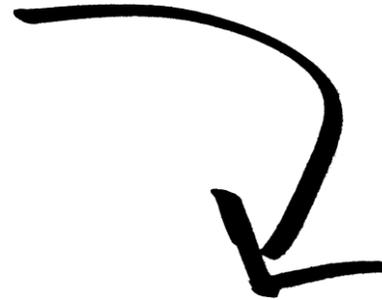


## 6. Teletrabalho

# TELETRABALHO

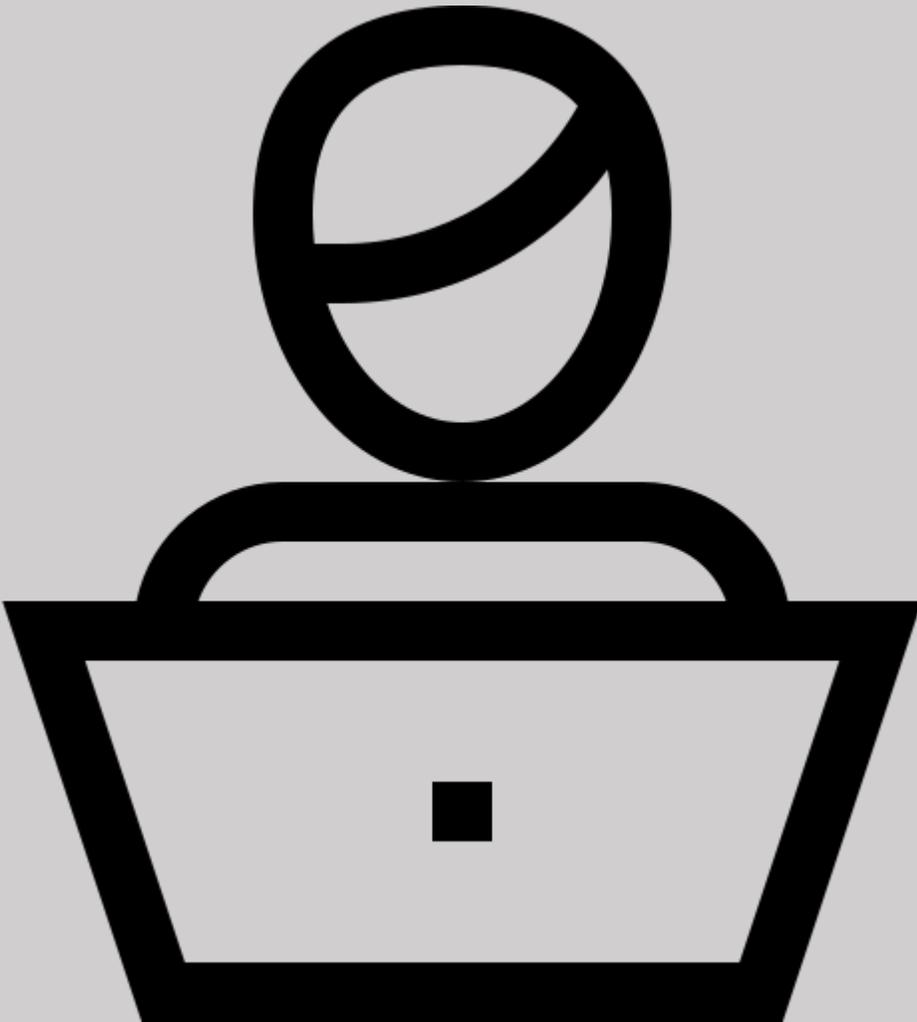


Foi determinado o alargamento do regime de direito ao teletrabalho, relativamente aos trabalhadores que tenham filhos, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

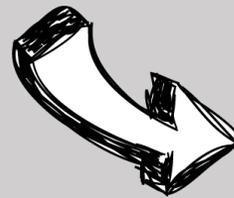


Esta possibilidade acrescerá, assim, às situações em que os trabalhadores tenham filho com idade até 3 anos.

# TELETRABALHO



**Mantém-se, em qualquer caso, a obrigatoriedade de verificação dos seguintes requisitos:**



Regime de teletrabalho compatível com a atividade desempenhada;



O empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

# Despesas decorrentes do teletrabalho

O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho deverão fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

**Na ausência de acordo entre as partes 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 para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.



# Efeitos fiscais?

Conclui-se ainda no sentido de a compensação referida ser considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social, ainda por publicar.



Não deixa, contudo, de ser curioso que o Ofício Circulado N.º 20249, de 2023-01-18, da Autoridade Tributária, pareça querer repudiar a possibilidade de pagamento de um valor fixo, por entender ser necessário haver uma conexão entre as despesas assumidas pela entidade empregadora e a almejada isenção de tributação.

Só se poderá, assim, assumir uma concertação entre a alteração legislativa e o ofício circulado da Autoridade Tributária, na medida em que o valor fixo acordado tenha por base a assunção de um acréscimo de despesas, comprovado e diretamente relacionado com a atividade desenvolvida em regime de teletrabalho, em montante fixo – o que, em rigor, nos parece manifestamente difícil de suceder na realidade.

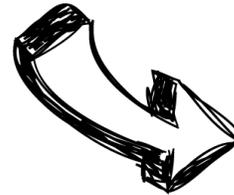


## 7. Trabalho Suplementar

# TRABALHO SUPLEMENTAR



A partir da 100.<sup>a</sup> hora anual de prestação do trabalho suplementar, o valor da hora de trabalho suplementar passa a ser pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:



**50 %** pela primeira hora ou fração desta e **75 %** por hora ou fração subsequente, em dia útil;

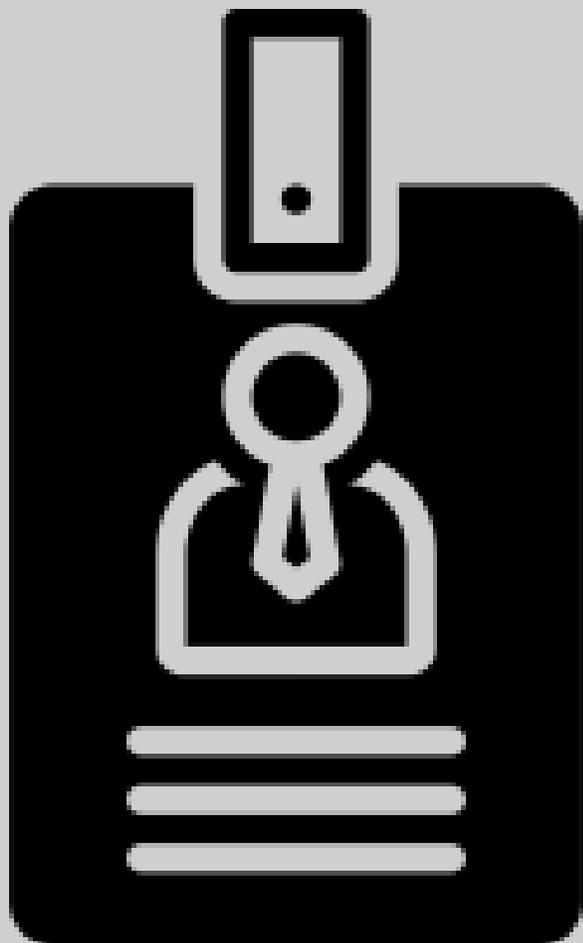


**100 %** por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

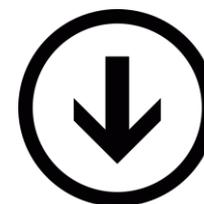


## 8. Estágios e o Trabalhador Estudante

# ESTÁGIOS PROFISSIONAIS



A entidade promotora do estágio deverá pagar ao estagiário um subsídio mensal, cujo montante **não pode ser inferior a 80% da retribuição mínima mensal garantida**, o que até, agora, tinha como mínimo o valor do Indexante de Apoios Sociais.



Isto significa que, atualmente, **o subsídio mensal a pagar ao estagiário não poderá ser inferior a € 608,00.**

**Sob pena de contraordenação muito grave...**



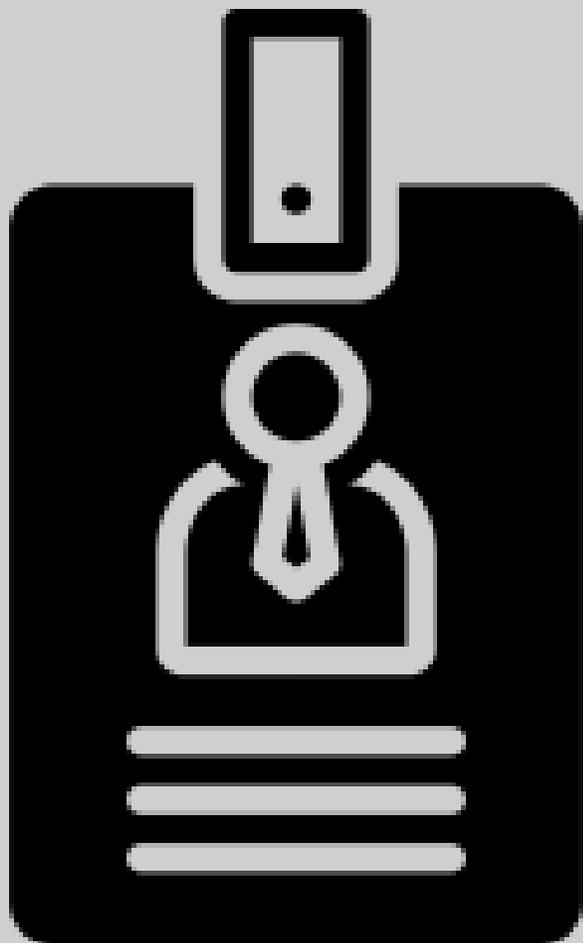
A entidade promotora do estágio deve, ainda, contratar, em benefício do estagiário, um **seguro de acidentes de trabalho**, ao invés do anterior seguro de acidentes pessoais.

**Sob pena de contraordenação grave...**



Para efeitos de Segurança Social, nomeadamente, quanto a contribuições e quotizações, o **contrato de estágio passa a ser equiparado ao contrato de trabalho por conta de outrem.**

# ESTÁGIOS PROFISSIONAIS



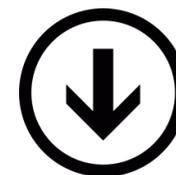
## Em suma,

Estas alterações vêm aproximar as relações laborais decorrentes dos estágios profissionais extracurriculares ao regime dos contratos de trabalho por conta de outrem, permitindo, por um lado, uniformizar o tratamento jurídico desta matéria e, por outro lado, uma maior valorização profissional das pessoas, que se encontram nestas situações, na sua grande maioria jovens à procura da primeira experiência profissional, garantindo-lhes um trabalho digno com salário e condições mais dignas.

# TRABALHADORES ESTUDANTES



Com as alterações recentes ao Código do Trabalho, está previsto um novo tipo de contrato de trabalho destinado a estudantes em período de férias escolares ou em interrupção letiva.



Este contrato é totalmente novo no ordenamento jurídico nacional e não está sujeito a forma escrita, nem depende da condição de trabalhador-estudante que já se encontrava estipulada.

- i** Caso o contrato seja a termo, os requisitos de admissibilidade são os mesmos, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados com menção concreta dos factos que o integram.

# TRABALHADORES ESTUDANTES



Deve também existir uma comunicação por parte da Entidade Empregadora à Segurança Social, conforme acontece com os contratos de trabalho mais tradicionais, mediante formulário eletrónico.

As Entidades Empregadoras devem, por isso, assegurar que todas as exigências de comunicação e o dever de informação se encontram totalmente cumpridos.

- i** O regime deste novo contrato, não afasta a aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária, ou seja, o menor pode continuar a participar em espetáculos ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária sem a existência de um contrato de trabalho, nos termos da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

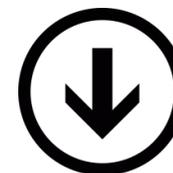


## 9. Renúncia a Créditos Laborais

# RENÚNCIA A CRÉDITOS LABORAIS



Os créditos do trabalhador, por conta do contrato de trabalho e da sua cessação, **não são mais suscetíveis de extinção por remissão abdicativa**, salvo por transação judicial.



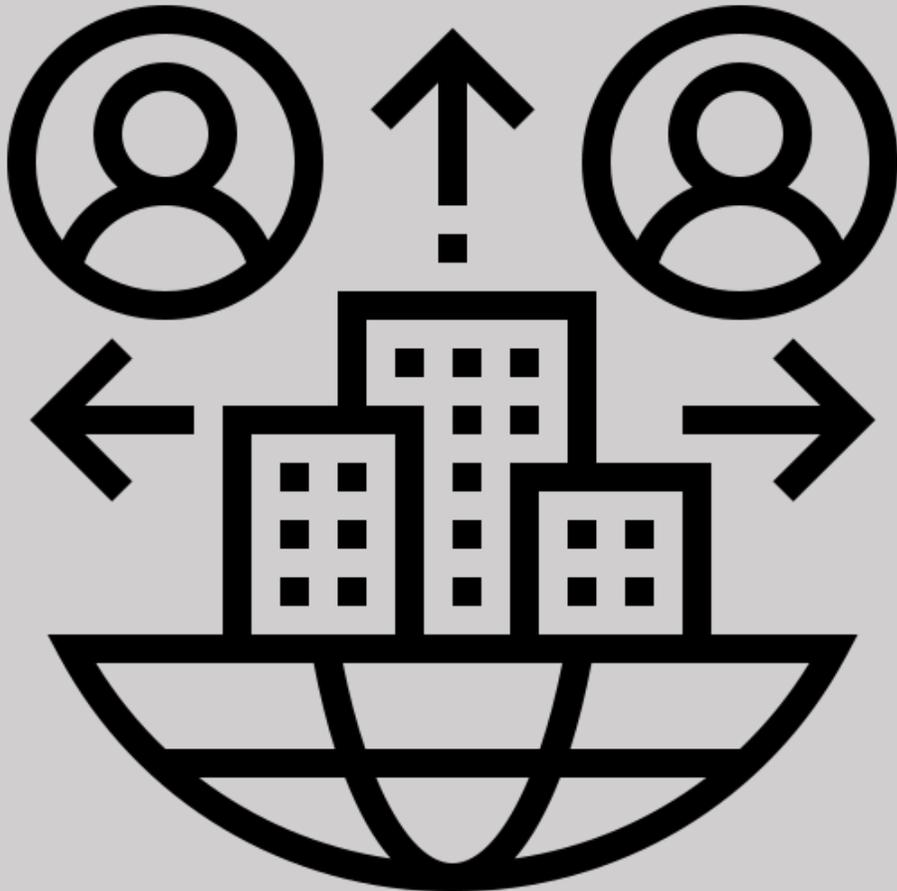
**Assim**, os trabalhadores não poderão renunciar aos seus direitos, ainda que após a cessação do contrato de trabalho.

- i** A versão aprovada do preceito veio ressaltar apenas a possibilidade de, no âmbito das transações judiciais, serem apostas cláusulas correspondentes a remissões abdicativas, impedindo assim o trabalhador de vir novamente exigir créditos laborais do empregador. Desta forma, o legislador mantém o incentivo do empregador para a celebração de acordos judiciais.



## 10. Outsourcing

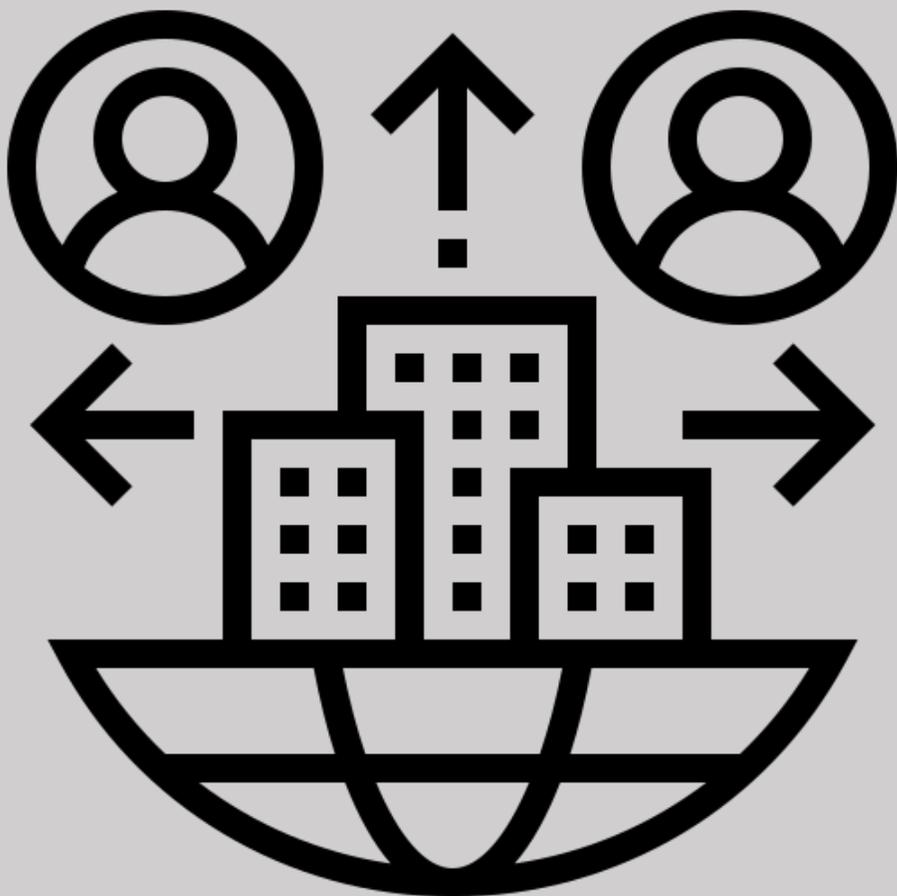
# OUTSOURCING



## *Proibição de recurso à terceirização de serviços*

No âmbito das alterações ao Código do Trabalho, foi ainda aditado um novo artigo (338.º-A) sob a epígrafe “*Proibição de recurso à terceirização de serviços*”, o qual vem expressamente proibir as empresas que tenham efetuado um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses de recorrer à aquisição de serviços externos de terceiras entidades (outsourcing) para o mesmo posto ou para a mesma atividade profissional.

# OUTSOURCING

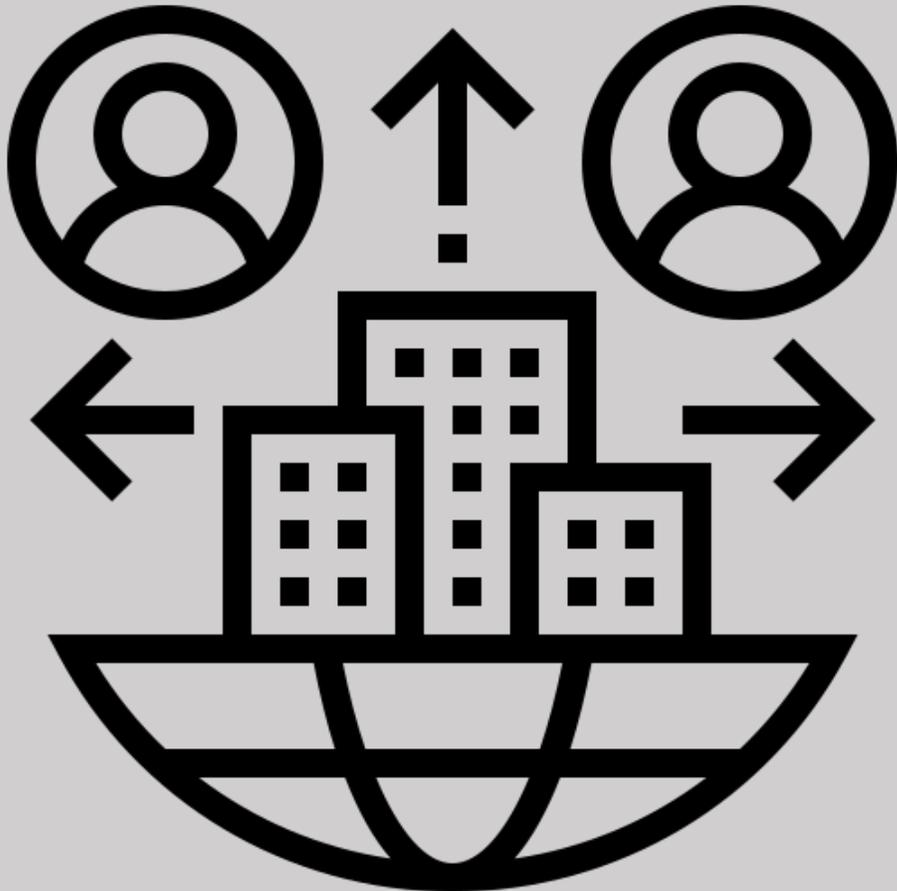


Assim, os empregadores passam a estar proibidos de contratar serviços externos (outsourcing) com a finalidade de suprir necessidades que correspondam a funções que eram asseguradas por trabalhador cujo o contrato tenha cessado nos 12 meses anterior através dos mecanismos de despedimento coletivo ou extinção do poste de trabalho.



O outsourcing consiste, de um modo genérico, na transferência para o exterior da empresa, de certas atividades da mesma (geralmente acessórias), a fim de poderem ser geridas ou produzidas em condições de custos e rentabilidade mais vantajosas que permitam uma redução dos encargos fixos ou uma atenuação dos riscos conjunturais.

# OUTSOURCING



1. Será esta a melhor solução para enfrentar os tempos difíceis que se avizinham?
2. Será que a retirada às empresas de uma ferramenta de gestão que visa permitir a otimização da gestão, a redução de custo ou a atenuação de risco uma boa solução?
3. Não será esta medida uma violação da livre iniciativa económica das empresas?
4. Não será esta uma forma de limitação da capacidade de gestão das empresas?

Questões?

Obrigado!

**Helena Braga Marques** | Sócia | Laboral – Unidade Económica de Transportes | [helena.bragamarques@pra.pt](mailto:helena.bragamarques@pra.pt)

**Ana Cardoso Monteiro** | Associada Principal | Laboral PRA Porto | [ana.monteiro@pra.pt](mailto:ana.monteiro@pra.pt)

## ÉVORA

evora@pra.pt

T +351 266 096 600 F +351 266 096 601

## FARO

faro@pra.pt

T +351 289 100 233 F +351 289 094 400

## LEIRIA

leiria@pra.pt

T +351 244 095 615 F +351 213 882 635

## LISBOA

lisboa@pra.pt

T +351 213 714 940 F +351 213 882 635

## PONTA DELGADA

pdelgada@pra.pt

T +351 296 288 352 F +351 296 288 352

## PORTO

porto@pra.pt

T +351 223 715 485 F +351 223 723 285





Raposo, Sá Miranda  
& Associados  
Sociedade de Advogados, SP, RL

Évora | Faro | Leiria | Lisboa | Ponta Delgada | Porto  
Cidade da Praia | Díli | Luanda | Macau | Maputo  
Rio de Janeiro | São Paulo

[www.pra.pt](http://www.pra.pt)