

28 DE ABRIL DE 2023

ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

No passado dia 03 de Abril foi publicada a Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, a qual procede à alteração do Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da denominada agenda do trabalho digno.

De entre as inúmeras alterações e novidades introduzidas por este diploma, que entra em vigor já na próxima 2.ª feira, dia 01 de Maio de 2023, destacamos as seguintes, por comparação ao regime vigente até 30 de Abril de 2023:

Artigo	Código do Trabalho - regime actual	Artigo	Código do Trabalho - novo regime
5.º/5	Comunicação obrigatória de admissão de trabalhador estrangeiro à Autoridade para as Condições de Trabalho ¹ e respectiva cessação do contrato (excepto quanto a cidadão nacional do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão português em matéria de livre exercício de actividade profissional).		O empregador não tem de efectuar esta comunicação, a qual passará a ser efectuada pela segurança social à ACT sempre que lhe forem comunicados tais factos.
10.º	As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.	10.º	Acrescenta a aplicabilidade de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ² em vigor no mesmo sector de actividade, profissional e geográfico. Considera haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, directamente e sem intervenção de terceiros, uma actividade para o mesmo beneficiário, e que dele obtenha mais de 50% do total da sua actividade. Autoriza o prestador da actividade a fazer-se substituir por terceiros em caso de nascimento, adopção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no Código do Trabalho.
		10.º A	Introduz vários princípios de representação colectiva de interesses dos prestadores de serviço em situação de dependência económica, nomeadamente, a possibilidade de extensão administrativa de IRCT, nos termos gerais.

¹ Doravante “ACT”.

² Doravante “IRCT”.

		10.º B	A aplicação do regime de protecção de trabalhador independente depende de declaração do prestador da actividade ao beneficiário da actividade, acompanhada dos documentos comprovativos da situação de dependência económica.
106.º	O empregador deve informar o trabalhador sobre diversos aspectos relativos à relação laboral.	106.º	Densificação do conteúdo do dever de informação, nomeadamente quanto: (i) à retribuição e seus elementos constitutivos; (ii) ao período experimental o qual, se não for expressamente previsto no contrato, se presume ter sido excluído pelas partes; (iii) ao direito individual a formação profissional; e (iv) aos parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afectam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da actividade profissional.
	A exclusividade podia ser livremente acordada pelas partes, apesar de alguns tribunais entenderem que tal limitação de actividade apenas era admissível em algumas circunstâncias, atendendo às funções exercidas pelo trabalhador.	129.º	O empregador não pode obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, nomeadamente segurança e saúde no trabalho ou sigilo profissional, o que, na prática, limita a possibilidade de se acordar a prestação de trabalho em regime de exclusividade. Em todo o caso, o trabalhador mantém o dever de lealdade para com o empregador.
168.º	A obrigação de compensação de despesas adicionais incorridas pelo trabalhador devido à prestação de teletrabalho dependia de prova das mesmas por parte do trabalhador.	168.º	Possibilidade de o empregador ou o IRCT preverem uma compensação para fazer face ao acréscimo de custos incorridos pela prestação de teletrabalho, a qual é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria.
268.º	O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos: a) 25% pela 1.ª hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 50% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.	268.º	O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago com os seguintes acréscimos: a) 50% pela 1.ª hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil; b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
		337.º	O crédito de trabalhador não é susceptível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transacção judicial, o que significa que as habituais declarações de renúncia de reclamação de créditos após a cessação do contrato de trabalho deixam de produzir efeitos.
344.º e 345.º	A compensação pela caducidade dos contratos de trabalho a termo é de 18 dias por cada ano de trabalho, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente. Nos contratos a termo incerto, a partir do 3.º ano de duração, a compensação é reduzida para 12 dias.	344.º e 345.º	A compensação pela caducidade dos contratos de trabalho a termo é de 24 dias por cada ano de trabalho, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.

366.º	A compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo e outras formas de cessação que remetem para tal compensação, é de 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.	366.º	A compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo e outras formas de cessação que remetem para tal compensação é de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente.
		101.º A a 101.º H	Criação do estatuto de trabalhador cuidador, com um regime semelhante ao da protecção da parentalidade, atribuído ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável.
		338.º A	Proibição de recurso à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, sob pena de prática de uma contra-ordenação muito grave por parte do beneficiário dos referidos serviços.
		498.º A	Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de actividades correspondentes ao objecto social da empresa adquirente, o IRCT que vincula o beneficiário da actividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.
Artigo	Estágios profissionais - regime actual (DL 66/2011, de 01 de Junho)	Artigo	Estágios profissionais - novo regime (DL 66/2011, de 01 de Junho)
8.º/1	Valor mínimo do subsídio de estágio é 1 IAS.	8.º/1	Valor mínimo do subsídio de estágio passa a ser de 80% da retribuição mínima mensal garantida.
9.º/4	A entidade promotora é obrigada a contratar, em benefício do estagiário, um seguro de acidentes pessoais que cubra os riscos de eventualidades que possam ocorrer durante e por causa das actividades desenvolvidas pelo estagiário no decurso do estágio, bem como nas deslocações entre a residência e o local de estágio.	9.º/4	O seguro a contratar passa a ser um seguro de acidentes de trabalho
10.º	O subsídio de estágio não é objecto de contribuições para a segurança social podendo o estagiário contribuir para a segurança social nos termos do regime do seguro social voluntário.	10.º	O subsídio de estágio passa a ser objecto de contribuições para a segurança social porque a relação de estágio passa a ser equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem.

Como referido, a Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, procede à alteração de vários diplomas, nomeadamente, o regime geral das contra-ordenações laborais e de segurança social (que, por exemplo, passa a admitir que as notificações no âmbito de processo de contra-ordenação em matéria de segurança social possa ser feitas através da morada única digital) e o regime jurídico do contrato de trabalho de serviço doméstico, entre outros, as quais, dada a sua dimensão e, por vezes, detalhe, não são objecto de análise na presente Nota Informativa.

É ainda de destacar que, nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 3/2023, de 03 de Abril, as entidades privadas, incluindo as empresas sob qualquer forma jurídica e as instituições privadas sem fins lucrativos, beneficiárias de fundos europeus de valor superior a €25.000, por candidatura, estão sujeitas à verificação específica da observância da legislação laboral, a qual implica a confirmação do cumprimento da legislação laboral pela ACT, a pedido da entidade de auditoria competente para a acção de controlo, através de amostragem adequada.

A **PARES | Advogados** encontra-se disponível para providenciar informação sobre este e outros temas de forma mais concreta e adequada à realidade de cada cliente, estando capacitada para auxiliar os seus clientes em quaisquer temas sobre direito laboral e da segurança social.

Madalena Moreira dos Santos
mms@paresadvogados.com

Esta Nota Informativa é dirigida a clientes e advogados, não constituindo publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte **Madalena Moreira dos Santos** (mms@paresadvogados.com).