



Legislação laboral em 2023

Que alterações vão acontecer?

A Agenda do Trabalho Digno é um conjunto de medidas com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores.

Destacamos as alterações mais relevantes que entraram em vigor no dia 1 de maio de 2023.

PARENTALIDADE

TEMA

NOVO REGIME

Licença parental inicial

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.

O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

Licença parental exclusiva do pai

A licença parental passa a ser 28 dias, seguidos, com o mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança.

Após o gozo desta licença, 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 por parte da mãe.

Trata-se apenas de uma alteração de dias úteis para dias corridos.

PARENTALIDADE

TEMA

NOVO REGIME

Alterações ao regime de faltas e dispensas em caso de adoção

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento passarão a ter direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos.

Licença parental em caso de adoção

O candidato a adoptante terá ainda direito à licença parental exclusiva do pai, para além da licença parental inicial.

O candidato a adoptante poderá ainda gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

Em caso de adoções múltiplas, a licença parental exclusiva do pai é ainda acrescida de 2 dias por cada adoção além da primeira.

PERÍODO EXPERIMENTAL

TEMA

NOVO REGIME

Noção período experimental

É acrescentado o n.º 4: “Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.”

Período experimental num contrato de estágio

O período experimental pode ser reduzido no caso da duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, ter igual ou superior a 90 dias, últimos 12 meses.

Duração período experimental

Os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que estejam à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração terão o seu período experimental de 180 dias reduzidos ou excluídos consoante a duração do anterior contrato de trabalho a termos.

PERÍODO EXPERIMENTAL

TEMA

NOVO REGIME

Denúncia do contrato durante o período experimental

A denúncia do contrato durante o período experimental, depois de decorridos os 120 dias, passa a ter de ser feita com a duração mínima de 30 dias.

Denúncia do contrato durante o período experimental em contrato de trabalho por tempo indeterminado

No caso das denúncias de contrato por tempo indeterminado de pessoas à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração a denúncia passa a depender de comunicação à ACT, no prazo de 15 dias.

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

TEMA

NOVO REGIME

Número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporários

O contrato de trabalho temporário a termo certo apenas poderá ser renovado até quatro vezes.

Duração máxima dos contratos de trabalho temporários sucessivos em diferentes utilizadores

Além dos limites já existentes, a duração de contratos de trabalho temporário 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 quatro anos.

Passará a prever-se como consequência para o contrato de trabalho temporário que exceda esse limite a sua conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

TRABALHADOR - ESTUDANTE

TEMA

NOVO REGIME

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva

Contrato não sujeitos a forma escrita e não dependem de comprovação pelo trabalhador da sua condição de estudante.

Contrato a termo sujeito às respectivas condições de admissibilidade.

Obrigação de comunica o prévia   Segurança Social, o que inclui a indica o genérica do motivo justificativo para o contrato a termo.

Não   afastada aplica o das disposi oes especiais em matéria de participa o de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.

Rendimento de trabalhador de trabalhadores-estudantes

Além da situa o já prevista, não são considerados rendimentos de trabalho dependente do agregado familiar 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 x retribui o mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribui o da presta o social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

TELETRABALHO

TEMA

NOVO REGIME

Direito a exercer a actividade em teletrabalho

Trabalhador com filho, independentemente, da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

Compensação por despesa

O contrato de trabalho e o contrato colectivo de trabalho passam a fixar o valor da compensação, fixa ou variável pelas despesas adicionais.
Na ausência de acordo são consideradas despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não tinha antes de prestar a sua actividade em teletrabalho/regime híbrido, bem como, as determinadas em comparação com as despesas homólogas no último mês de trabalho em regime presencial. A compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento de trabalho até ao limite do valor a definir por Portaria.

TEMPOS DE TRABALHOS E FALTAS

TEMA

Adaptabilidade grupal e banco de horas

Falta por luto gestacional

NOVO REGIME

A adaptabilidade grupal e o banco de horas, para além das situações actualmente previstas, não poderão ser aplicados a:

- Trabalhador com filho que, independentemente da idade, tenha uma deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;
- Trabalhador com filho entre os 3 e os 6 anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.

Nos casos de interrupção da gravidez, quando não haja lugar à 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 respectivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

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

TEMPOS DE TRABALHOS E FALTAS

TEMA

NOVO REGIME

Luto por falecimento de cônjuge	Aumento para 20 dias consecutivos o número de dias de falta por falecimento de cônjuge não separado de pessoas.
Prova de falta por doença	A prova da situação de doença pode ser feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.
Substituição por perda de retribuição por férias ou acréscimo de trabalho	O empregador deixa de poder opor-se a esse pedido de substituição por parte do trabalhador.
Trabalho suplementar	<p>Estabelecida uma diferença de remuneração do trabalho suplementar prestado até 100 horas anuais e o prestado após esse número. O trabalho suplementar que ultrapassar as 100 horas anuais será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

TEMA

NOVO REGIME

Procedimento em caso de despedimento colectivo

O empregador passará a estar obrigado a enviar à DGERT uma cópia da comunicação remetida a cada um dos trabalhadores abrangidos.

Compensação pelo despedimento coletivo

O valor da compensação pelo despedimento coletivo passará a ser de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Esta alteração apenas se aplica ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos desta alteração legislativa.

Proibição do outsourcing após despedimento

O empregador que tenha promovido a cessação de contratos de trabalho por despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho estará proibido de recorrer a outsourcing para a satisfação das mesmas necessidades nos 12 meses posteriores.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

TEMA

NOVO REGIME

Providência cautelar de suspensão de despedimento

Caso a ACT verifique a existência de um despedimento ilícito, será lavrado um auto, notificando 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.

Remissão abdicativa

Os créditos laborais deixarão de ser passíveis de remissão abdicativa, salvo por transação judicial.

Com esta alteração, é reduzido o estímulo para os empregadores realizarem acordos extrajudiciais

Cessação do contrato de trabalho por trabalhador vítima de violência doméstica

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legisla o específica, ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho por sua iniciativa

TRABALHADOR CUIDADOR

TEMA

NOVO REGIME

Licença

Para além de se manter o direito a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, será atribuído o direito a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

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. Deverá ainda o trabalhador cuidador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

A licença do cuidador suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento, não podendo ser suspensa por conveniência do empregador.

Faltas para prestar assistência

Alargado o direito a trabalhador cuidador, independentemente da relação familiar da pessoa a quem é prestada assistência.

TRABALHADOR CUIDADOR

TEMA

NOVO REGIME

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Será prevista a dispensa de prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.

Trabalho a tempo parcial ou horário flexível

Previsto o direito a trabalhar em tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos, ou a requerer a prestação de

trabalho em regime de horário flexível, à semelhança do que está previsto para trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Nestes casos, deve seguir-se um procedimento idêntico ao já anteriormente estabelecido para o requerimento de trabalho flexível por parte de trabalhador com filho menos de 12 anos.

Caso o empregador pretenda recusar o pedido do trabalhador, deve enviar o processo para apreciação pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). Em caso de parecer desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa.

Por outro lado, o despedimento por facto imputável a trabalhador cuidador presume-se feito sem justa causa.

Por fim, o trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não poderá acumular os direitos previstos para proteção na parentalidade, com os direitos previstos para o trabalhador cuidador.

PLATAFORMAS DIGITAIS

TEMA

NOVO REGIME

Plataformas digitais

A nova legislação definirá como plataforma digital “a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”.

Este regime abrangerá as empresas de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados (TVDE).

Será estabelecida uma presunção de laboralidade com base em seis critérios distintos, bastando que se encontrem verificados alguns desses critérios para ser aplicável a presunção.

PLATAFORMAS DIGITAIS

TEMA

NOVO REGIME

Plataformas
digitais

Tal como no regime geral, a plataforma digital poderá afastar a presunção, fazendo prova de factos dos quais resulte a inexistência de subordinação jurídica. Também poderá alegar que a actividade é prestada perante pessoa singular ou colectiva que actua como “intermediário” da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores. Nesse caso, caberá ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

A plataforma digital não poderá estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade mais desfavoráveis, ou de natureza discriminatória, para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação directa com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para “intermediários”.

Por outro lado, a plataforma digital e o “intermediário” serão solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e o “intermediário”.

Da mesma forma, a plataforma digital e o “intermediário” serão responsáveis solidários pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

OUTRAS ALTERAÇÕES RELEVANTES

RMMG

2023 foi fixado em
€760,00

Trabalho suplementar

A taxa de retenção autónoma passa a ser reduzida em 50% a partir da 101.ª hora, inclusive.

IAS

2023 fixado em
€480,43

IRS

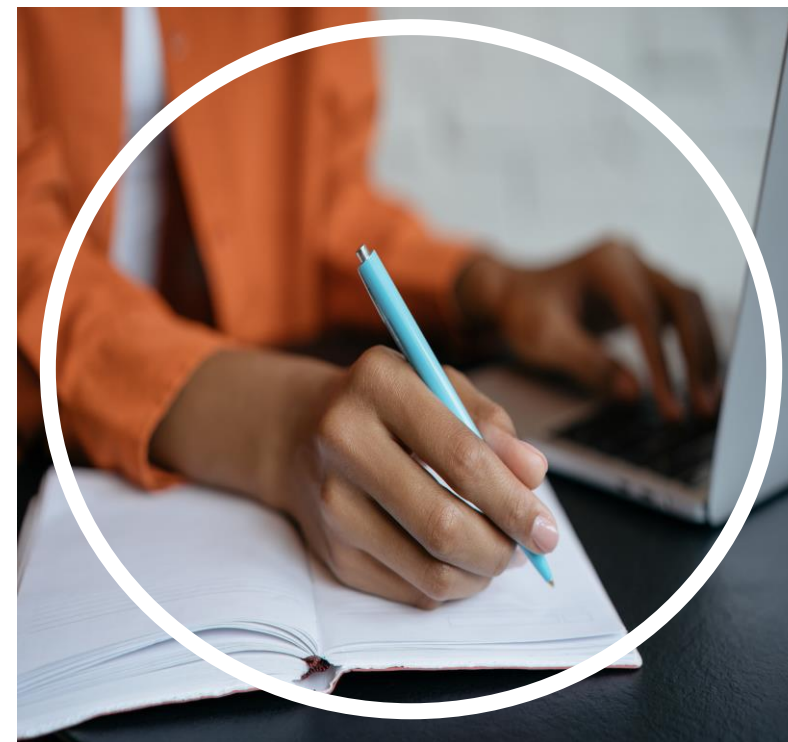
A taxa de retenção na fonte de IRS é reduzida para a taxa do escalão imediatamente inferior:

- ✓ O sujeito passivo seja devedor de um crédito à habitação que tenha como objeto a sua habitação própria permanente e
- ✓ O sujeito passivo aufera uma remuneração mensal que não ultrapasse 2.700,00€

Subsídio de refeição

(Isento de IRS)

- ✓ €5,20 pagamento em dinheiro
- ✓ €8,32 pagamento for feito através de cartão de refeição



ATLAW

AZEVEDO LOPES LAWYERS