



USI

**UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES**

**ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DE TRABALHO
LEI N.º 13/2023 DE 3 DE ABRIL**

- Código de Trabalho
- Artigos alterados (98)
 - 3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 25.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º a 65.º, 106.º a 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 141.º a 144.º, 159.º, 166.º-A, 168.º, 173.º, 179.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 192.º, 196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 249.º, 250.º, 251.º, 252.º, 252.º-A, 254.º, 255.º, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 337.º, 344.º, 345.º, 354.º, 360.º a 363.º, 366.º, 371.º, 383.º, 400.º, 401.º, 419.º, 424.º, 433.º, 438.º, 439.º, 447.º, 449.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º, 501.º- A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º a 517.º.
- Artigos aditados (16)
 - 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 38.º-A, 89.º-A, 101.º-A a 101.º-H, 338.º-A, 498.º A e 500.º-A.

Algoritmos e Inteligência Artificial

Quanto às **relações entre fontes de regulação** é previsto que o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, é uma das matérias quanto às **quais as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por IRCT que disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.** (art. 3.º, n.º 3, alínea o) do CT).

Quanto à **igualdade no acesso a emprego e no trabalho**, é previsto que a tomada de decisões referentes a trabalhadores e candidatos a emprego baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial **não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever o trabalhador ou candidato a emprego.**(art. 24.º, n.º 3, do CT).

Dentre as **informações que o empregador deve prestar ao trabalhador aquando da contratação** consta a relativa aos parâmetros, critérios, regras e 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. (art. 106.º, n.º 3, alínea s) do CT). Esta **informação deve ser atualizada em caso de alteração**, por escrito e, no máximo, até à data em que produza efeitos. (art. 109.º, n.º 1 do CT).

Trabalhadores das plataformas digitais

As alterações preveem que os trabalhadores das plataformas digitais são **considerados trabalhadores por conta de outrem**, tendo todos os direitos como qualquer trabalhador. (art. 12.º-A do CT).

As plataformas passam a ter o **dever de informação e transparência** sobre o uso de **algoritmos e mecanismos de inteligência artificial** na seleção e dispensa dos trabalhadores. (art. 3.º, n.º 3, alínea o) do CT).

A **duração dos contratos temporários** passa a ter limites máximos (quatro anos) quando esteja a ser desempenhada a mesma função, ainda que a entidade empregadora seja diferente (art. 182.º n.º 8 do CT).

É reduzido para quatro (eram seis) o **número de renovações** dos contratos temporários. (art. 188.º n.º 2 do CT) .

São ainda estabelecidas **regras mais rigorosas e exigentes para as empresas de trabalho temporário**, tal como a obrigação de certificação, aumentando-se a responsabilização e ainda a exclusão de sócios, gerentes ou diretores que tenham sido condenados por contraordenações laborais. (art. 5.º, n.º 2, alínea e) do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro)

Período Experimental

O **período experimental é reduzido ou excluído** para jovens que já tenham tido **contratos a termo** na mesma atividade, mesmo que com outro empregador, 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 consoante a duração do estágio profissional** com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses (art. 112.º, n.º 5 e 6 do CT)

Foi aditado um novo n.º 4 ao art. 111.º do CT que determina que, **caso o empregador não cumpra o dever de comunicação** previsto na alínea o) do n.º 3 do art. 106.º no prazo previsto no n.º 4 do art. 107.º, **presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.**

Assim, neste caso, a exclusão do período experimental não tem de ser expressamente prevista no contrato de trabalho.

Contrato de trabalho a termo

Fica agora expresso que passa a ser **proibida a contratação (a termo) entre empresas do mesmo grupo**, nas seguintes situações:

No caso de se verificar a **duração máxima do prazo no mesmo posto de trabalho** ou atividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo;

No caso de **contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, antes de decorrer um período igual a um terço da duração do referido contrato**, incluindo renovações, sob pena de se considerar o contrato como sem termo.

(art. 179.º do CT)

Remuneração do Trabalho Suplementar

A remuneração do trabalho suplementar aumenta a partir das 100 horas anuais.

(art. 258.º, n.º 1 e 2 do CT):

O trabalho suplementar, quando ultrapassar as 100 horas anuais, tem um **aumento entre 25% e 50%**, passando a ser pago com os seguintes acréscimos:

- 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.

Até às 100 horas, o trabalho suplementar é pago nos seguintes termos

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

Os trabalhadores que tenham filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica passa a ter direito a teletrabalho, independentemente da idade dos filhos e desde que o trabalho à distância seja compatível com a atividade da empresa.

(art. 166-A, n.º 2 do CT)

Os acordos para teletrabalho passarão a contemplar, obrigatoriamente, **o valor a atribuir ao trabalhador a título de despesas**. (art. 168.º, n.º 3 e 4 do CT .

A compensação é considerada "custo do empregador" e o Governo definirá, por portaria, o montante até ao qual as empresas ficarão isentas do pagamento de imposto (art. 168.º, n.º 6 do CT).

Licença parental inicial

A partir dos 120 dias, a licença pode ser utilizada em **trabalho parcial** por ambos os progenitores. (arts. 40.º, n.º 4 e 5 e 51.º, n.º 1, al. c) do CT).

Passa a haver um **aumento do subsídio** quando as licenças parentais são partilhadas de forma igual entre pai e mãe, nos termos a definir em legislação específica. (art. 30.º do Dec. Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro).

Licença de parentalidade exclusiva do pai

Passa dos atuais 20 dias úteis para **28 dias consecutivos**. **Os dias de licença deixam de ser úteis, passam a sobrepor-se aos de descanso e a não se considerarem os dias de feriado**. Destes 28 dias, **sete devem ser gozados de modo consecutivo logo após o nascimento**, podendo os demais serem gozados em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. (art. 43.º, n.º 1 do CT).

Após o gozo da licença de parentalidade exclusiva, o pai 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. (art. 43.º, n.º 2 do CT).

Licença por luto gestacional

Nova licença, aplicável nos casos de interrupção da gravidez, quando não haja lugar à licença por interrupção da gravidez (art. 38.º) a trabalhadora poderá faltar por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos. (art. 38.º-A do CT)

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. (art. 38.º-A)

Esta licença não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho, não dando lugar a perda de retribuição. (Arts. 65.º, n.º 2 e 249.º, n.º 2, alínea h do CT)

Licença por falecimento

No caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, passa dos atuais 5 dias para 20 dias. (art. 251.º, n.º 1, alínea a) do CT).

Licenças a quem quer adotar ou ser família de acolhimento

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai. (art. 44.º, n.º 2 do CT)

No caso de adoções múltiplas, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias e o período de licença parental exclusiva do pai é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira; (art. 44.º, n.º 2 do CT)

O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento; (art. 44.º, n.º 6 do CT)

Estes direitos aplicam-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento. (art. 44.º, n.º 14 do CT)

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

Os trabalhadores candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador. (art. 45.º e 65.º, n.º 1, alínea k) do CT.

Aplicabilidade e extensão de direitos atribuídos a progenitores

Aplicabilidade

Os **direitos de parentalidade** previstos no n.º 1 do art. 35.º (Proteção na parentalidade) **apenas se aplicam**, após o nascimento do filho, **a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal**, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação. (art. 35.º, n.º 2 do CT).

Extensão

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 viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, tem agora direito à 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. (art. 64.º, n.º 1, alínea b) do CT).

Abrangidos expressamente pela **proibição de discriminação no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho.** (art. 25.º, n.º 5 e 6, do CT)

Passam a ter uma **licença de cinco dias e o direito a 15 dias de faltas justificadas** por ano. (art. 101.º-B do CT)

Passam a ter direito a **horário a tempo parcial ou flexível e a teletrabalho.** (Arts. 101.º-C, 101.º-D e 166.º-A).

Não são obrigados a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência (art. 101.º-G)

A **denúncia** do contrato durante o **período experimental**, o motivo da **não renovação de contrato de trabalho a termo** e o **despedimento** devem ser comunicados pelo empregador, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à CITE (arts. 114.º, n.º 5 e 144.º, n.º 3 e 101.º-F, n.º 1 e 2, do CT)

Considera-se em sentido favorável ao despedimento o parecer que não seja emitido dentro do prazo de 30 dias. Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o poderá efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Os trabalhadores passam a ter a possibilidade de obter **baixa médica através do serviço SNS 24**, ou seja, sem recorrerem a uma consulta num hospital ou centro de saúde.

Essas baixas, obtidas sob compromisso de honra, podem ser pedidas **até duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias, ou seja, seis dias no total**. (art. 254.º, n.º 5, do CT).

À semelhança do que acontece com as baixas passadas por médicos, estes dias de baixa até três dias **não são remunerados**, pelo empregador ou pela Segurança Social. (art. 21.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de abril).

Cessação do contrato de trabalho

Denúncia do contrato com aviso prévio

O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto na lei (30 ou 60 dias, dependendo da duração do contrato ser inferior ou superior a 2 anos). (art. 400.é, n.  6, do CT). Igualmente não será devida indemnização ao empregador pelo incumprimento do aviso prévio pelo trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica. (art. 401.é, n.  2, do CT).

Compensação a pagar ao trabalhador pela cessação do contrato a termo

Com a cessação dos contratos a termo, o valor da compensação passa de 18 para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho. (art. 345.é, n.  4 do CT).

Proibição de renúncia a créditos laborais

Na cessação do contrato ou despedimento, os trabalhadores não vão poder abdicar dos créditos devidos pelo empregador (subsídios, formação e trabalho suplementar), salvo através de transação judicial, ou seja, mediante acordo realizado em tribunal. (art. 337.é, n.  3 do CT).

Procedimento em caso de despedimento coletivo

O empregador passa a estar obrigado a enviar à DGERT uma cópia da comunicação remetida a cada um dos trabalhadores abrangidos. (art. 360.º, n.º 5, do CT)

Compensação por despedimento coletivo.

A compensação passa de 12 para **14 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade). (art. 366.º, n.º 1 do CT). Esta alteração **aplica-se somente ao período da duração da relação contratual contado do início da vigência e produção de efeitos desta alteração legislativa.** (art. 35.º da Lei n.º 13/2023)

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 tem 20 dias para instaurar um procedimento cautelar de suspensão de despedimento.** (art. 11.º do Dec.-Lei n.º 102/2000, de 2/06)

Proibição de outsourcing durante um ano após o despedimento

O art. 338.º-A proíbe as empresas, que tenham efetuado um despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho nos últimos 12 meses, de recorrer ao outsourcing, para externalizar serviços para o mesmo posto ou atividade profissional.

Os direitos sindicais relativos à **reunião de trabalhadores no local de trabalho** (art. 461.º), a instalações (art. 464.º) e à **afixação e distribuição de informação sindical** (art. 465.º) **passam a existir também quanto às empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais.** (art. 460.º, n.º 4 do CT)

Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a **convocação de reunião no local de trabalho** passa a poder ser efetuada pelo delegado sindical.

Nas demais empresas, a referida reunião continua a poder realizar-se mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical. (art. 461, n.º 3 do CT)

O **direito à informação e consulta de delegado sindical** passa a incluir os parâmetros, critérios, regras e 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 condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. (art. 466.º, n.º 1, alínea d) do CT)

Benefícios às empresas

As empresas que decidam, ou que já tenham, integrado a contratação coletiva poderão beneficiar de mais **apoios e financiamentos estatais e comunitários**. (art. 485.º do CT).

Abrangência

A contratação coletiva é alargada aos trabalhadores em outsourcing e aos **trabalhadores independentes economicamente dependentes**. (art. 10.º-A do CT)

Os trabalhadores independentes economicamente dependentes passarão a ser titulares do **direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores** e à negociação de IRCT negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais. O direito à representação coletiva destes trabalhadores será definido em **legislação específica**.

Denúncia da convenção coletiva

A denúncia deve ser acompanhada de **fundamentação** quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada. (art. 500.º, n.º 2 do CT).

Arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia da convenção coletiva

A parte destinatária da denúncia de convenção coletiva pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social a arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pelo autor da denúncia. (art. 500.º-A, n.º 1, do CT).

Esse requerimento suspende os efeitos da denúncia e impedirá que a convenção entre em regime de sobrevivência. (art. 500.º-A, n.º 3 do CT).

Em caso de decisão favorável por parte do tribunal arbitral, a denúncia não produz efeitos. (art. 500.º-A, n.º 4, do CT)

Arbitragem necessária (prevista atualmente arts. 510.º a 513.º do CT).

Qualquer das partes poderá agora requerer imediatamente a arbitragem necessária:

- a) caso a negociação não seja remetida para mediação pelo tribunal arbitral ou;
 - b) nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva.
- (art. 501.º-A, n.º 11, alíneas a) e b) do CT).

Aplicação no Tempo. Entrada em vigor

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos os **contratos de trabalho** celebrados antes da entrada em vigor desta lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento. 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 lei. (art. 35.º, n.º 1.º e 6, da Lei n.º 13/2023).

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. A alteração das normas dos IRCT contrárias ao regime de **pagamento de trabalho suplementar pode ocorrer até 1 de janeiro de 2024**. (art. 35.º, n.º 2 e 3, da Lei n.º 13/2023).

Entrada em vigor

No dia **1 de maio**. (art. 37.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023).

Os artigos 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º e 513.º do Código do Trabalho entraram em vigor no dia **4 de abril**. (art. 37.º, n.º 1, da Lei n.º 13/2023).



USI

**UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES**

OBRIGADO