

_Agenda do Trabalho Digno

Alterações ao Código do Trabalho – Lei nº 13/2023, de 3 de abril		
Faltas por luto gestacional	Não havendo lugar a licença por interrupção da gravidez, a mãe e o pai podem faltar até três dias consecutivos – Deverão juntar prova do facto mediante declaração hospitalar. Estas faltas são consideradas prestação efetiva de trabalho.	Artigo 38º-A do Código do Trabalho (Aditado)
Faltas por falecimento	A nova legislação define o alargamento de dias de faltas pelo falecimento de cônjuge, filho e enteado para 20 dias consecutivos; No caso de falecimento de outros parentes ou afins no 1º grau (pai/mãe/sogra/sogra/padrasto/madrasta) na linha reta, a licença aumenta para cinco dias consecutivos.	Artigo 251º do Código do Trabalho
Substituição da perda de remuneração da falta	O empregador não pode opor-se ao pedido de substituição da retribuição da falta por renúncia a dias de férias, até ao limite de 20 dias úteis.	Artigo 257º do Código do Trabalho
Baixas SNS	As baixas por doença podem ser passadas através de auto declaração de doença sob compromisso de honra. Pode ser pedido até 3 dias, duas vezes por ano.	SNS e Artigo 254º do Código do Trabalho
Dever de informação	Este artigo passou a contemplar mais informação obrigatória, a saber: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicação do regime aplicável em caso de trabalho suplementar e organização dos turnos; ▪ Identificação dos outorgantes do IRCT aplicável; ▪ Identificação do utilizador em caso de trabalho temporário; ▪ Identificação do FGCT (por enquanto está suspenso); ▪ A duração e condições do período experimental; ▪ O direito a formação contínua; ▪ Os regimes de proteção social, como por exemplo, o seguro de saúde que a empresa disponibilize; ▪ Parâmetros e critérios que se baseiem em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetem tomadas de decisão 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; ▪ A informação das alíneas f) a i), o), p) e r) do nº3, podem ser substituídas por referência às disposições legais, do IRCT aplicável ou do regulamento interno da empresa. 	Artigo 106º do Código do Trabalho
Meios de informação	O dever de informação fica cumprido se for entregue contrato de trabalho; As informações constantes das alíneas a) a e), h) i), o e q) devem ser comunicadas até ao 7º dia após o início do contrato. As restantes podem ser até 30 dias.	Artigo 107º do Código do Trabalho
Atualização da informação	O empregador deve comunicar, por escrito, sobre a alteração de qualquer elemento do dever de informação, no máximo até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.	Artigo 109º do Código do Trabalho
Período experimental	Caso o empregador não cumpra o dever de informação até ao sétimo dia após o início do contrato, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.	Artigo 111º do Código do Trabalho
Duração do período experimental	O período experimental para trabalhadores à procura do 1º emprego ou desempregados de longa duração, é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo celebrado com outro empregador, tenha sido igual ou superior a 90 dias. O período experimental é reduzido consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido superior a 90 dias, nos últimos doze meses. Mantém-se a redução ou exclusão do período experimental consoante a duração de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anterior contrato a termo para a mesma atividade; ▪ Contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho; ▪ Contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto; ▪ Estágio profissional para a mesma atividade: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tenha sido inferior, igual ou superior à duração do período experimental; ○ Desde que celebrados com o mesmo empregador. 	Artigo 112º do Código do Trabalho

_Agenda do Trabalho Digno

Alterações ao Código do Trabalho – Lei n.º 13/2023, de 3 de abril		
Denúncia do contrato durante o período experimental	A denúncia do contrato no período experimental quando tenha decorrido mais de 120 dias de contrato, passou para 30 dias. O empregador deve comunicar à ACT, a denúncia, no período experimental, de contrato de trabalhador à procura de 1º emprego ou desempregado de longa duração, nos quinze dias consequentes à denúncia.	Artigo 114º do Código do Trabalho
Exclusividade - Garantias do Trabalhador	É proibido ao empregador impedir o trabalhador de exercer outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos; Esta garantia não dispensa o trabalhador do dever de lealdade.	Artigo 129º do Código do Trabalho
Contrato de trabalho a termo certo	A cessação de contrato a termo impede que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Haja nova admissão cuja execução ocorra no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional; ▪ Contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade. Antes de decorridos 1/3 da duração do contrato incluindo renovações.	Artigo 141º do Código do Trabalho
Teletrabalho	O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho, devem fixar o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais (estes valores são considerados para efeitos fiscais e de segurança social até ao limite a definir por portaria). Na ausência de acordo, as despesas adicionais são as relativas à aquisição de bens ou serviços, determinadas por comparação com as despesas homologas no último mês em regime presencial.	Artigo 168º do Código do Trabalho
Trabalho temporário	O número de renovações reduz para 4. Após este período não pode ser celebrado contrato de trabalho a termo, contrato de prestação de serviços, antes de decorridos 1/3 do referido contrato temporário e respetivas renovações.	Artigo 173º /179º/ 182º do Código do Trabalho
Pagamento do trabalho suplementar	O trabalho suplementar que ultrapasse as 100 horas passa a ser pago pelo dobro da percentagem. Excetuam-se situações em que o contrato coletivo de trabalho seja mais favorável.	Artigo 268º do Código do Trabalho
Créditos salariais	Os créditos laborais não são suscetíveis de remissão abdicativa.	Artigo 337º do Código do Trabalho
Compensação por caducidade contrato a termo certo e incerto	O trabalhador tem direito a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	Artigo 344º/345º do Código do Trabalho
Compensação por despedimento coletivo	O trabalhador tem direito a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.	Artigo 366º do Código do Trabalho

_Agenda do Trabalho Digno

Alterações ao Código dos Regimes Contributivos também relacionadas com o Código do Trabalho		
Comunicação de admissão de trabalhadores	Na falta de comunicação, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação do seu trabalho no primeiro dia dos doze meses anteriores ao da verificação do incumprimento.	Artigo 29º do Código dos Regimes Contributivos
Destacamento de trabalhador para o estrangeiro	Se o trabalhador exercer a sua atividade por mais de um mês será necessário: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar o estado-membro e a duração previsível; ▪ A moeda e lugar de pagamento da retribuição e, se aplicável, as prestações em espécie; ▪ Possibilidade de repatriamento e respetivas condições; ▪ Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, nas situações de destacamento. Poderá consultar as condições de cada país em: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pt.htm	Artigo 108º do Código do Trabalho
Contrato serviço doméstico	Aumento da penalização para multa até 360 dias ou pena de prisão até 3 anos para situações em que não seja declarado a admissão de trabalhador de serviço doméstico ainda que em regime de horário parcial.	Dec. Lei nº 235/92 , de 24 de Outubro
Trabalhador estrangeiro	Já não é necessário comunicar no portal da ACT, pois no momento do registo da admissão na segurança social direta, a mesma é efetuada.	Artigo 33º-A do Código dos Regimes Contributivos e Artigo 5º do Código do Trabalho
Registo público de empresas nos sectores de construção e agricultura	É criado um sistema de registo público e obrigatório para empresas nos sectores da agricultura e construção que prestem serviços externos que incluam a cedência e a alocação de trabalhadores a entidades terceiras, a definir em legislação específica.	Artigo 25º da Lei nº13/2023, de 3 de abril
Registo semanal de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil	O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços, conforme aplicável, com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, está obrigado a organizar um registo semanal dos trabalhadores ao serviço cedidos por empresas de trabalho temporário ou por recurso à terceirização de serviços.	Artigo 26º da Lei nº13/2023, de 3 de abril
Situações equiparadas a contrato de trabalho	Trabalhadores independentes em situação de dependência económica ainda que prestem atividade para várias empresas com estruturas organizativas comuns. Para as empresas saberem que o Trabalhador independente é economicamente dependente podem pedir declaração comprovativa da situação.	Artigo 10º do Código do Trabalho
Entidades contratantes	O apuramento de entidades contratantes é efetuado também para empresário em nome individual e titulares de estabelecimento individuais.	Artigo 140º-A do Código dos Regimes Contributivos
Penalização em caso de reincidência de situações de presunção de contrato de trabalho	Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus por período até dois anos; Privação do direito de participar em arrematação ou concursos públicos, por um período até dois anos.	Artigo 12º do Código do Trabalho e Artigo 243º do Código dos Regimes Contributivos
Proibição de terceirização de serviços/outsourcing	Não é permitido o recurso à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfazer necessidades asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha terminado por despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho.	Artigo 338º-A do Código do Trabalho (Aditado)

_Agenda do Trabalho Digno

A aguardar Guia da Segurança Social e Regulamento do IEFP		
Remuneração estágios	Os estágios não podem ter um valor inferior a 80% do salário mínimo nacional; O seguro do estágio deverá ser um seguro de acidentes de trabalho e não de acidentes pessoais.	Dec.-Lei nº66/2011 , de 1 de junho
Proteção de parentalidade	Os dias de gozo de licença parental foram alterados.	Artigo 35º / 41º/42º/43º/ 44º/ 45º/ 51º do Código do Trabalho

Suspensão do Regime do Fundo de Compensação do Trabalho
Em relação ao pagamento dos Fundos de Compensação do Trabalho, respeitantes ao mês de Abril p.p., informa-se que embora sejam devidas as entregas aos Fundos de Compensação respeitantes ao mês de Abril, não é obrigatório o respetivo pagamento, uma vez que à data deste (a partir do dia 10/Maio) já se encontra suspensa a obrigação de os empregadores efetuarem o pagamento das entregas para os Fundos de Compensação, tendo em conta o disposto nos Art.ºs 32.º, n.º 5, e 35º da Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril.

Alertamos ainda que a leitura deste resumo não dispensa a consulta dos seguintes artigos do Código do Trabalho que também sofreram alterações:
3.º, 12.º, 12º A, 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, 101º-B, 101º-C, 101º-D, 101º-E, 101º-F, 127.º, 142.º, 143º, 144.º, 159.º, 166º-A, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 192º,196.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 211.º, 249º, 250º, 252.º, 252.º-A, 255º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305.º, 313.º, 354.º, 360º a 363º, 366º, 371.º, 383º, 400º, 401º, 419º, 424.º, 433º, 438º, 439º, 447º, 449º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501º, 501º-A, 502º, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º, 515º a 517º .
São aditados os seguintes artigos: 10.º-A, 10.º-B, 12.º-A, 38º A, 89.º-A, 101.º-A a 101.º-H, 338.º-A, 498.º-A e 500.º-A.
São revogados: O n.º 5 do artigo 5.º, os n.ºs 5 e 6 do artigo 127.º, e o n.º 5 do artigo 433.º.
Poderá consultar a versão atualizada do Código do Trabalho em: https://www.pgdisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

Lei nº 13/2023, de 3 de abril

Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno

_Agenda do trabalho digno (Decent work agenda)

Amendments to the Labour Code – Law No. 13/2023, of April 3		
Absences due to gestational bereavement	In the absence of leave due to interruption of pregnancy, the mother and father may be absent for up to three consecutive days – They must provide proof of this by means of a hospital statement. These absences are considered to be effective work.	Article 38a of the Labour Code (Added)
Absences due to death	The new legislation defines the extension of days of absences for the death of spouse, child and stepson to 20 consecutive days; In case of death of other relatives or related in the 1st degree (father/mother/father-in-law/mother-in-law/stepfather/stepmother) in the straight line, the leave increases to five consecutive days.	Article 251 of the Labour Code
Replacement of the loss of remuneration for the absence	The employer may not oppose the request to substitute the absence remuneration for the renunciation of holidays up to a limit of 20 working days.	Article 257 of the Labour Code
SNS (National Health Service) sick leave	Sick leave may be taken by self-declaration of illness under oath. Up to 3 days can be requested twice a year.	SNS and Article 254 of the Labour Code
Duty to inform	This article now includes more mandatory information, namely: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indication of the applicable regime in case of overtime work and the organisation of shifts; ▪ Identification of the parties to the applicable IRCT; ▪ User identification in case of temporary work; ▪ FGCT identification (for the time being suspended); ▪ The duration and conditions of the experimental period; ▪ The right to continuous training; ▪ Social protection schemes, such as the health insurance that the company provides; ▪ Parameters and criteria that are based on algorithms or other systems of artificial intelligence affecting decision-making on access to and retention in employment, as well as working conditions, including profiling and job monitoring; ▪ The information in points f) to i), o), p) and r) of no. 3 can be replaced by the reference to the legal provisions, the applicable IRCT or the internal regulations of the company. 	Article 106 of the Labour Code
Means of information	The duty to inform is fulfilled if an employment contract is handed over; The information in points a) to e), h) i), o) and q) must be communicated no later than the 7th day after the beginning of the contract. The remaining ones can be up to 30 days.	Article 107 of the Labour Code
Updating of information	The employer must give written notice of a change in any element of the duty to inform, no later than the date on which the change takes effect.	Article 109 of the Labour Code
Experimental period of employment	If the employer does not comply with the duty to inform until the seventh day after the beginning of the contract, the parties will be presumed to have agreed on the exclusion of the experimental period.	Article 111 of the Labour Code
Duration of experimental period	The experimental period for 1st job seekers or long-term unemployed is reduced or excluded depending on whether the duration of the previous fixed-term contract with another employer was equal to or longer than 90 days. The experimental period is reduced depending on whether the duration of the professional traineeship with positive evaluation, for the same activity and different employer, exceeded 90 days, in the last twelve months. The reduction or exclusion of the experimental period is maintained depending on the duration of: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Previous fixed-term contract for the same activity; ▪ Temporary employment contract performed at the same work post; ▪ Contract for the provision of services for the same object; ▪ Professional internship for the same activity: <ul style="list-style-type: none"> ○ Has been less, equal to or greater than the duration of the experimental period; ○ Provided they are concluded with the same employer. 	Article 112 of the Labour Code

_Agenda do trabalho digno (Decent work agenda)

Amendments to the Labour Code – Law No. 13/2023, of April 3		
Termination of contract during experimental period	The termination of the contract during the experimental period when more than 120 days have elapsed, has been reduced to 30 days. The employer must inform the ACT of the termination, during the experimental period, of the contract of a employee seeking his/her first job or who is long-term unemployed, within 15 days following the termination.	Article 114 of the Labour Code
Exclusivity - Employee guarantees	The employer is prohibited from preventing the employee from exercising another professional activity, except on objective grounds; This guarantee does not exempt the employee from the duty of loyalty.	Article 129 of the Labour Code
Fixed-term employment contract	Termination of a fixed-term contract prevents: <ul style="list-style-type: none"> ▪ There is a new admission whose execution occurs in the same job or professional activity; ▪ Service provision contract for the same object or activity. Before 1/3 of the contract duration has elapsed including renewals.	Article 141 of the Labour Code
Telework	The individual employment contract and the collective employment contract must establish the amount of compensation due to the employee for the additional expenses (these amounts are considered for tax and social security purposes up to the limit to be defined by ordinance). In the absence of an agreement, additional expenses are those related to the acquisition of goods or services, determined by comparison with the homologous expenses in the last month on a face-to-face basis.	Article 168 of the Labour Code
Temporary employment	The number of renewals is reduced to 4. After this period, no fixed-term employment contract or service provision contract can be concluded before the expiry of 1/3 of the said temporary contract and respective renewals	Article 173/179/182 of the Labour Code
Payment for overtime work	Overtime exceeding 100 hours will now be paid at double the percentage. Exceptions to this are situations where the collective labour agreement is more favorable.	Article 268 of the Labour Code
Salary credits	Labour credits are not susceptible of abdicative remission.	Article 337 of the Labour Code
Compensation for the expiry of a fixed-term and uncertain contract	The employee is entitled to 24 days of basic remuneration and seniority for each full year of seniority.	Article 344/345 of the Labour Code
Compensation for collective dismissal	The employee is entitled to 14 days of basic remuneration and seniority for each full year of seniority.	Article 366 of the Labour Code

_Agenda do trabalho digno (Decent work agenda)

Amendments to the Contributory Regimes Code also related to the Labour Code		
Communication of admission of employees	In the absence of such notification, the employee shall be presumed to have started working on the first day of the twelve months preceding that in which the non-compliance was established.	Article 29 of the Contributory Regimes Code
Posting of employees abroad	If the employee carries out his activity for more than one month, it will be necessary: <ul style="list-style-type: none"> Identify the member state and expected duration; The currency and place of payment of the retribution and, if applicable, the benefits in kind; Possibility of repatriation and its conditions; The remuneration to which the employee is entitled under the law applicable in the host state in situations of secondment. You can consult the conditions of each country at: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pt.htm	Article 108 of the Labour Code
Domestic service contract	Increase of the penalty to a fine of up to 360 days or imprisonment for up to 3 years for situations in which the admission of a domestic service worker is not declared, even if under a part-time regime.	Dec. Lei nº 235/92 , de 24 de Outubro
Foreign employee	It is no longer necessary to communicate in the ACT portal, as at the moment of the admission registration in direct social security, the same is done.	Article 33a of the Contributory Regimes Code and Article 5 of the Labor Code
Public registration of companies in the construction and agriculture sectors	A public and mandatory registration system is created for companies in the agriculture and construction sectors that provide external services that include the assignment and allocation of employees to third parties, to be defined in specific legislation.	Article 25 Law no. 13/2023, of April 3
Weekly registration of employees on farms and temporary or mobile construction sites	The employer, user enterprise or final beneficiary of services, as applicable, with 10 or more employees on agricultural holdings and temporary or mobile construction sites is obliged to organise a weekly register of employees on temporary work agencies or through the outsourcing of services.	Article 26 Law no. 13/2023, of April 3
Situations assimilated to an employment contract	Self-employed in a situation of economic dependence even if they work for several companies with common organisational structures. For companies to know that the self-employed person is economically dependent, they can ask for a declaration proving the situation.	Article 10 of the Labour Code
Contracting entities	The clearance of contracting entities is also carried out for sole proprietors and individual establishment holders.	Article 140a of the Contributory Regime Code
Penalty in case of recidivism of situations of presumption of employment contract	Deprivation of the right to support, subsidy or benefit granted by an entity or public service, namely of a fiscal or contributory nature or from European funds for a period of up to two years; Deprivation of the right to participate in auctions or public tenders, for a period of up to two years.	Article 12 of the Labour Code and Article 243 of the Contributory Regime Code
Prohibition of outsourcing of services	The acquisition of external services from a third party entity to meet the needs of an employee whose contract has been terminated due to collective dismissal or the extinction of the work post is not permitted.	Article 338a of the Labour Code (Added)

_Agenda do trabalho digno (Decent work agenda)

Waiting for Social Security Guide and IEPF Regulation		
Remuneration: internships	Internships may not be less than 80% of the national minimum wage; The insurance of the internship should be an insurance of accidents at work and not of personal accidents.	Dec.- Law no. 66/2011 , of June 1
Parenting Protection	The days of parental leave have been changed.	Article 35 / 41/42/43/ 44/ 45/ 51 of the Labor Code

Suspension of the Labour Compensation Fund Regime
In relation to the payment of the Labour Compensation Funds for the month of April, we would like to inform you that although the contributions to the Compensation Funds for the month of April are due, the respective payment is not compulsory, given that on the date of this payment (as of 10 May) the obligation of employers to make contributions to the Compensation Funds has already been suspended, in accordance with the provisions of Articles 32, no. 5 and 35 of Law no. 13/2023 of 3 April.

We also advise that the reading of this summary does not dispense consulting the following articles of the Labour Code which have also been amended:
3, 12, 12A, 24, 25, 35, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 51, 63 to 65, 101B, 101C, 101D, 101E, 101F, 127, 142, 143, 144, 159, 166A, 183, 185, 186, 189, 191, 192, 196, 206, 207, 208B, 209, 211, 249, 250, 252, 252A, 255, 269, 277, 278, 285, 305, 313, 354, 360 to 363, 366, 371, 383, 400, 401, 419, 424, 433, 438, 439, 447, 449, 460, 461, 466, 485, 497, 500, 501, 501A, 502, 510, 511, 512, 513, 515 to 517.
The following articles are added: 10A, 10B, 12A, 38A, 89A, 101A to 101H, 338A, 498A and 500A.
They are repealed: Article 5(5), Article 127(5) and (6) and Article 433(5).
You can consult the updated version of the Labour Code at: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

Law No. 13/2023, of April 3

Amends the Labour Code and related legislation as part of the decent work agenda