



AGENDA DO TRABALHO DIGNO

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril - consulte [aqui](#)

ÍNDICE

1.	Dever de Informação	3
2.	Período experimental	5
3.	Contrato a Termo	6
4.	Estágio profissional	7
5.	Contrato de trabalho com estudante	8
6.	Trabalho suplementar	9
7.	Teletrabalho	10
8.	Faltas	11
9.	Cessaçãõ do Contrato de Trabalho	13
10.	Parentalidade	14
11.	Adoçãõ e Acolhimento Familiar	15
12.	Trabalhador Cuidador	16
13.	Trabalhador independente economicamente dependente	17
14.	Trabalho Temporário	18

1. DEVER DE INFORMAÇÃO

O dever de informação a cargo do empregador é alargado passando a abranger os seguintes elementos:

- **Termo estipulado** quando se trate de contrato a termo certo;
- **Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais** a observar em caso de cessação do contrato;
- **Elementos constitutivos da retribuição;**
- **O regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;**
- **Designação das entidades celebrantes de IRCT aplicável;**
- **No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;**
- **O direito individual a formação contínua;**
- **A duração e as condições do período experimental;**
- **Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social;**
- **No caso de trabalho intermitente, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respetiva compensação retributiva;**
- **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.

1. DEVER DE INFORMAÇÃO

(CONTINUAÇÃO)

Prazos para cumprimento do dever de Informação:

- **7.º dia após a execução do contrato, para as seguintes matérias:**
 - Identificação das partes;
 - O local de trabalho;
 - A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções;
 - A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
 - Valor, periodicidade, método de pagamento e discriminação dos elementos da retribuição;
 - O período normal de trabalho diário e semanal, com concretização de quando é definido em termos médios e especificação do regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de turnos;
 - A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - No caso de trabalho intermitente, o número anual de horas de trabalho ou de dias de trabalho a tempo completo, a duração da prestação de trabalho, bem como a respetiva compensação retributiva.
- **1.º mês após a execução do contrato, quanto às informações não constantes do ponto anterior.**

2. PERÍODO EXPERIMENTAL

- Caso o empregador não cumpra o dever de informação presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental;
- No caso de trabalhadores à procura do 1.º emprego e de desempregados de longa duração o período experimental de 180 dias é reduzido ou excluído consoante a duração do anterior contrato de trabalho a termo (celebrado com empregador diferente) tenha sido igual ou superior a 90 dias;
- O período experimental é 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;
- A denúncia de contrato de trabalho cujo período experimental tenha durado mais de 120 dias, passa a depender de um aviso prévio de 30 dias.

3. CONTRATO A TERMO

- Quer no caso de contrato a termo certo quer no caso de contrato a termo incerto, a compensação devida pela respetiva cessação passa a equivaler a **24 dias de retribuição base e diuturnidades** por cada ano completo de antiguidade;
- Alargamento da proibição de sucessão de contratos de trabalho a termo: no mesmo posto de trabalho ou **atividade profissional**, de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.

4. ESTÁGIO PROFISSIONAL

- O subsídio mensal de estágio passa a não poder ser inferior a **80%** da retribuição mínima mensal garantida.
- A entidade promotora do estágio passará a estar obrigada a contratar um **seguro de acidentes de trabalho**.
- O estágio profissional passará a ser equiparado a trabalho por conta de outrem para efeitos de **contribuições para a Segurança Social**.

5. CONTRATO DE TRABALHO COM ESTUDANTE

- O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita, e não depende da concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- O empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social;
- Além dos casos já previstos para contratos de trabalho celebrados com estudantes durante o período de férias escolares, não serão igualmente considerados rendimentos de trabalho dependente do agregado familiar os rendimentos de trabalho dependente auferidos por trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x RMMG, para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

6. TRABALHO SUPLEMENTAR

O pagamento do trabalho suplementar superior a 100 horas anuais passa a ser pago pelo valor da retribuição horária 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.

7. TELETRABALHO

- O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar, na celebração do acordo para prestação de teletrabalho, **o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais;**
- Alargada a possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho para o trabalhador com filho, **independentemente da idade**, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, desde que seja compatível com a atividade desempenhada e desde que o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

8. FALTAS

- Passam a ser consideradas justificadas as seguintes faltas:
 - a) Até 3 dias consecutivos para trabalhadora por motivo de **luto gestacional**;
 - b) Até 3 dias consecutivos para pai quando se verifique o gozo da **licença por interrupção da gravidez** ou a falta por motivo de **luto gestacional**;
 - c) Ausências resultantes de **dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar**;
 - d) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de **cônjuge ou equiparado, filho ou enteado**;
 - e) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no **1.º grau na linha reta**;
 - f) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no **2.º grau da linha colateral**;
 - g) **15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, desde que seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada**;

8. FALTAS (CONTINUAÇÃO)

- **A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico.**
- **O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador de substituição de falta com perda de retribuição.**
- **A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas é feita mediante autodeclararão 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.**

9. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Nos processos de despedimento coletivo, a entidade empregadora passa a estar obrigada a enviar à DGERT cópia da comunicação de despedimento remetida a cada um dos trabalhadores abrangidos;
- A compensação devida em caso de despedimento coletivo passa a ser equivalente a **14 dias de retribuição base** e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- 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;
- Os créditos emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação não é suscetível de extinção por meio de **remissão abdicativa**, salvo através de transação judicial.

10. PARENTALIDADE

- Após o gozo de 120 dias consecutivos, os progenitores **podem cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial;**
- Licença parental exclusiva do pai : **28 dias úteis**, 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 ao nascimento da criança. Após o gozo da licença de 28 dias úteis, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;
- Na licença parental exclusiva do pai, em caso de **internamento** hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença de 28 dias úteis suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento;
- Na **licença parental complementar** passa a existir a possibilidade de prestação de 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.

11. ADOÇÃO E ACOLHIMENTO FAMILIAR

- **Passa a estar prevista a dispensa ao trabalho no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;**
- **O caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai;**
- **O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento, devendo para o efeito informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento;**
- **Os trabalhadores que sejam 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.**

12. TRABALHADOR CUIDADOR

➤ O trabalhador cuidador tem direito a:

- a) licença anual de 5 dias úteis a gozar de modo consecutivo, com perda de retribuição;
- b) prestar trabalho a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de 4 anos;
- c) prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência;
- d) não prestar trabalho suplementar.

➤ O despedimento de trabalhador cuidador:

- a) carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE);
- b) presume-se feito sem justa causa (quando motivado por causa imputável ao trabalhador).

13. TRABALHADOR INDEPENDENTE ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

- São considerados economicamente dependentes os trabalhadores que prestam, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário e dele obtém mais de 50% do valor total da atividade de trabalhador independente
- Os trabalhadores independentes economicamente dependentes passam a ter direito:
 - a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;
 - b) À negociação de IRCTs específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;
 - c) À aplicação dos IRCTs negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;
 - d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho.

14. TRABALHO TEMPORÁRIO

- Nos casos em que a empresa de trabalho temporário não seja titular de licença, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo;
- Proibida a sucessão, no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, de trabalhador temporário, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações;
- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação da norma que determina a proibição dos contratos sucessivos;
- Pode ser renovado até 4 vezes, enquanto se mantiver o motivo justificativo;
- 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 pode ser superior a 4 anos. Em caso de incumprimento deste limite, o contrato é convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.