

# Newsletter

## Laboral

Alterações à Legislação Laboral



About Law.  
Around People.



FEVEREIRO 2023

### I. DESTAQUE

As alterações à legislação laboral estão finalmente aprovadas e entrarão em vigor já em abril. De A a Z, verificam-se mudanças significativas e com impacto na vida dos trabalhadores e na gestão do dia-a-dia das empresas. Destaque, nesta newsletter, para algumas dessas alterações.

#### I - Dependência Económica

A equiparação de um prestador de serviço em situação de dependência económica a um trabalhador, para efeitos de aplicação de algumas matérias de carácter laboral, não é nova. O que difere é que o Código do Trabalho passa agora a prever, explicitamente, o que se entende por dependência económica e faz uma **remissão expressa para o Código dos Regimes Contributivos**. Assim, sempre que o prestador de serviços seja uma pessoa singular que preste,

diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha **mais de 50%** do produto da sua atividade no mesmo ano civil, haverá dependência económica. Exige-se, no entanto, que esse rendimento anual seja **igual ou superior a seis vezes o valor do IAS** (atualmente, €2.882,58). A par desta alteração, o elenco de normas legais aplicáveis a prestadores de trabalho com dependência económica, passa a agora a incluir o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial em vigor no âmbito do mesmo sector de atividade, profissional e geográfico. Como será feita esta aplicação na prática, não resulta claro.

Por último, exige-se que o trabalhador independente que pretenda beneficiar da aplicação deste regime, deverá dirigir uma declaração ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o

preenchimento dos requisitos da situação de dependência económica.

## II - Parentalidade

O regime da parentalidade foi também significativamente alterado: a licença parental exclusiva do pai passa dos atuais 20 dias para **28 dias**, seguidos ou interpolados e, em caso de períodos interpolados, os mesmos devem ter uma duração mínima de 7 dias. Também a licença de 5 dias a gozar após a licença parental exclusiva do pai é aumentada para 7 dias.

No âmbito da parentalidade, é ainda introduzida a **falta por motivo de luto gestacional até 3 dias** consecutivos para as trabalhadoras, quando não se aplique a licença por interrupção da gravidez (14 dias).

O pai passa a ter também o direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença por interrupção da gravidez ou a falta por luto gestacional.

## III – Período Experimental

Já quanto ao período experimental, é estabelecida a **presunção legal** de que empregador e trabalhador **acordaram na exclusão do período experimental**, quando o empregador não cumpra com o seu dever de informação quanto à duração e às condições daquele período. Este dever de informação passa a ter de ser cumprido no curto prazo de sete dias subsequentes ao início da execução do contrato.

Assume também enorme pertinência a **alteração que consagra a ilicitude da denúncia durante o**

**período experimental que constitua abuso de direito**. No entanto, o carácter abusivo da **denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais**.

Se reconhecida judicialmente, o trabalhador terá **direito a uma indemnização** por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, bem como à sua **reintegração** (cuja exclusão poderá ser requerida pelo empregador ao Tribunal, caso seja uma microempresa ou o trabalhador ocupe cargo de administração ou de direção).

A par do acima, o trabalhador terá ainda direito ao recebimento das **retribuições intercalares** entre a data do despedimento e o trânsito em julgado da decisão do tribunal.

## IV – Dever de Informação

No dever de informação, são **onze as novas informações a prestar pelas empresas**, nas quais se incluem a duração previsível, no caso de contratos a termo incerto, o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos ou ainda os parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões em termos de RH. Também o **prazo para o cumprimento deste dever é significativamente encurtado**: deixa de ser nos 60 dias subsequentes ao início do contrato, para ser até ao sétimo dia ou até ao trigésimo dia, subsequentes ao início do contrato, consoante o tipo de informação que esteja em causa.

## V – Compensações por cessação de contrato

Outro marco importante tem que ver com o valor da compensação por cessação do contrato de trabalho. No caso de despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho, a base de cálculo passará a ser de **14 dias de retribuição base e diuturnidades, ao invés dos atuais 12 dias**.

Haverá, assim, que aplicar **dois regimes** aquando da cessação de contratos de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor da lei: o regime atual e o novo.

Já as compensações dos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, são aumentadas para **24 dias de retribuição base e diuturnidades**.

Conheça a equipa:

