

# CÓDIGO DO TRABALHO

## NOVAS ALTERAÇÕES

No passado dia 3 de Abril de 2023 foi publicada a **Lei nº 13/2023**, que **veio introduzir diversas alterações ao Código do Trabalho**.

**Na sua generalidade, tais alterações legislativas entrarão em vigor no dia 1 de Maio de 2023**, sendo, portanto, aplicáveis a partir dessa data.

Entre as diversas alterações introduzidas pelo referido diploma destacamos as seguintes:

- i) relativamente ao **teletrabalho**, prevê-se o alargamento do teletrabalho a trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou com doença oncológica, independentemente da idade, bem como a possibilidade de fixação de um valor pré-determinado para a compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais;
- ii) as **baixas por doença até três dias consecutivos** passam a poder ser emitidas pelo serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS24), mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, até ao limite de duas vezes por ano;
- iii) a **licença parental obrigatória do pai** é aumentada para 28 dias, seguidos ou interpolados;
- iv) cessação dos actuais descontos para o **Fundo de Compensação do Trabalho (FCT)**;
- v) **aumento do valor das compensações por despedimento colectivo e por extinção de posto de trabalho**, que passará a ser de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- vi) **aumento do valor da compensação por caducidade do contrato a termo**, passando a mesma dos actuais 18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- vii) **aumento do valor do trabalho suplementar**, que duplicará a partir das 100 horas anuais;
- viii) quanto ao **trabalho temporário**, a nova lei reduz de 6 para 4 o número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário a termo certo e, além disso, prevê que 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, sob pena de conversão em contrato de trabalho por tempo indeterminado quando exceda esse limite;

- ix) **proibição do recurso ao outsourcing, pelo período de 1 ano, após um despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho**, isto é, não será permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho;
- x) Previsão de um **novo tipo de contrato de trabalho destinado a estudantes em período de férias escolares ou em interrupção lectiva**;
- xi) quanto aos **estágios profissionais**, prevê-se o aumento da remuneração do estagiário (a remuneração mínima passará a ser de 80% do salário mínimo nacional – RMMG - e as bolsas de estágio do IEFP para licenciados serão aumentadas para 960 euros), prevendo-se igualmente que a entidade promotora do estágio deverá contratar um seguro de acidentes de trabalho.

Lisboa, 27 de Abril de 2023

**Cristina Reis Ferreira**

*Advogada*

E. [cristina.ferreira@mgadvogados.pt](mailto:cristina.ferreira@mgadvogados.pt)

W. [www.mgadvogados.pt](http://www.mgadvogados.pt)

Esta nota é meramente informativa. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada.

Caso pretenda obter qualquer informação adicional ou esclarecimento, não hesite em contactar-nos: [geral@mgadvogados.pt](mailto:geral@mgadvogados.pt).