



BOLETIM LABORAL

JANEIRO 2023

O Boletim Laboral pretende dar a conhecer as mais recentes alterações a nível legislativo e jurisprudencial.

Numa conjuntura em constante mudança e de alguma instabilidade, apostamos no reforço da comunicação e informação como garantia da solidez e confiança que queremos conquistar junto dos nossos clientes.

NOTÍCIAS

Alterações ao regime aplicável à medida Estágios ATIVAR.PT

A Portaria n.º 293/2022, de 12 de dezembro, veio alterar o regime aplicável aos Estágios ATIVAR.PT no que toca aos seus destinatários, ao contrato de estágio, aos direitos do Estagiário, à participação financeira e ao prémio ao emprego.

Aumento da Retribuição Mensal Mínima Garantida para 2023

A retribuição mínima mensal garantida anteriormente fixada em € 705,00 pelo Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, sofreu um aumento em 2023. Assim, em 2023, o valor da retribuição mínima mensal garantida é aumentado para € 760,00, com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2023. Este aumento, face ao ano anterior, corresponde a um aumento de 7,8%.

Atualização de Subsídio de Refeição para 2023

A Portaria n.º 280/2022, de 18 de novembro, fixou o valor do subsídio de refeição em 5,20 euros para os trabalhadores da Função Pública, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

Esta medida do Orçamento de Estado para 2023 tem também consequências no sector privado, uma vez que o montante de isenção previsto em sede de IRS para o subsídio de refeição sofre



também uma atualização, passando este a ser de 5,20 euros, quando pago em dinheiro, e de 8,32 euros para o subsídio de refeição pago em vales ou cartão.

Comunicação de Admissão de Trabalhadores

A alteração ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, que entrou em vigor no passado dia 1 de janeiro, altera o prazo de comunicação de novos trabalhadores das vinte e quatro horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho para os 15 dias anteriores ao início da eficácia do contrato de trabalho, podendo ainda excepcionalmente ocorrer nas 24 horas seguintes a esse momento.

Obrigação de Integração de Pessoas com Deficiências

A partir do dia 1 de fevereiro de 2023, com o fim do período de transição de quatro anos estabelecido pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, tanto o setor empresarial do Estado, como os privados que empreguem mais do que 100 trabalhadores são obrigados a integrar pessoas com deficiência, que detenham um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Quem incumprir as novas disposições, incorrerá em contraordenação grave.

Incentivo Fiscal à Valorização Salarial dos Trabalhadores

O legislador pretende, com este aditamento ao Estatuto dos Benefícios Fiscais, realizado por intermédio do Orçamento do Estado, e com entrada em vigor a dia 1 de janeiro de 2023, incentivar o aumento dos salários dos trabalhadores, por via de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho dinâmica e relativos a trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado, através da diminuição do IRC.

Para este efeito, os encargos correspondentes a esses aumentos serão considerados em 150% do respetivo montante, contabilizados como custo de exercício.

Estarão excluídos deste regime os sujeitos passivos em que se tenha verificado um aumento do leque salarial dos trabalhadores face ao exercício anterior.

Apenas serão considerados os encargos relativos a trabalhadores cuja remuneração tenha aumentado em pelo menos 5,1 % entre o último dia do período de tributação do exercício em causa e o último dia do período de tributação do exercício anterior e aqueles que se situem acima da remuneração mínima mensal garantida aplicável no último dia do período de tributação do exercício em causa.

Remuneração do Trabalho Suplementar

Também no que se refere ao Orçamento do Estado, pretende-se, para o ano de 2023, desonerar a tributação dos rendimentos auferidos a título de trabalho suplementar. Assim, as primeiras 50 horas de trabalho suplementar não serão tidas em conta para efeitos de retenção na fonte, até ao valor do RMMG. Será ainda aplicada uma taxa de retenção autónoma que será reduzida para 50% a partir



da 101.ª hora de trabalho suplementar, inclusive. Esta alteração entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

Inclusão das Contribuições para a Segurança Social nos Recibos e Vencimento

O Projeto de Lei 485/XV/1, apresentado no dia 10 de janeiro de 2023, pela Iniciativa Liberal, visa “colocar no Recibo de Vencimento dos trabalhadores por conta de outrem os custos suportados pela entidade patronal no âmbito das contribuições para a Segurança Social”. Esta alteração aguarda votação, não se encontrando ainda em vigor.

Empregador condenado a pagar indemnização, no valor de €352.816,31, por assédio a trabalhador

O montante total inclui €267.513,16, a título de indemnização por assédio de que o trabalhador foi vítima e a justa causa para resolução imediata do seu contrato de trabalho.

O empregador foi ainda condenado a pagar a quantia de €73.593,37, a título de trabalho suplementar; a quantia de €11.483,22, a título de retribuição por descansos compensatórios correspondentes ao trabalho suplementar; e finalmente, a quantia de €226,56 a título de retribuição por descansos compensatórios não gozados referentes ao trabalho suplementar.

Alterações ao Código do Trabalho (a entrar em vigor no primeiro trimestre de 2023)

Foram aprovadas na especialidade, pelos deputados da Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão no passado dia 3 de janeiro as seguintes alterações ao Código do Trabalho:

- **Limites de Renovações:** haverá lugar a uma redução de seis para quatro do número máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário a termo certo. Traduz-se numa alteração ao atualmente disposto no n.º 2 do artigo 148.º do Código do Trabalho.
- **Proibição de *outsourcing*:** adicionalmente, passará a ser proibido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira (*outsourcing*) para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho, constituindo a violação desta regra contraordenação muito grave.
- **Licença parental do pai:** passará a ser obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, face aos anteriores 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, após os quais 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.
- **Aumento da compensação por cessação de contrato a termo de 18 dias para 24 dias:** em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do



empregador, o trabalhador passa a ter direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

- **Créditos devidos no fim do contrato ao trabalhador:** deixa de ser possível que os trabalhadores abdicuem de créditos que lhes são devidos, como os subsídios de férias ou de natal, quando são despedidos ou quando o contrato cessa.

LEGISLAÇÃO NACIONAL

[Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro](#)

Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, com aplicação a partir de 1 de fevereiro de 2023.

[Portaria n.º 280/2022, de 18 de novembro](#)

Fixa a atualização do subsídio de refeição, a 1 de outubro de 2022, aos trabalhadores da Administração Pública.

[Portaria n.º 293/2022, de 12 de dezembro](#)

Procede à terceira alteração da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, que regula a medida Estágios ATIVAR.PT, que consiste no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados.

[Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro](#)

Procede à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS), em 480,43€.

[Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro](#)

Aprova o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas entidades empregadoras e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias.

[Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro](#)

Procede à alteração do valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2023, sendo o valor da RMMG aumentado para € 760,00.



[Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro](#)

Procede à aprovação o Orçamento do Estado para 2023.

[Portaria n.º 24-A/2023, de 9 de janeiro](#)

Procede à atualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2023, em 8,4%.

[Portaria n.º 24-B/2023, de 9 de janeiro](#)

Procede à atualização anual das pensões e de outras prestações sociais atribuídas pelo sistema de segurança social, das pensões do regime de proteção social convergente atribuídas pela CGA e das pensões por incapacidade permanente para o trabalho e por morte decorrentes de doença profissional, para o ano de 2023, no máximo em 4,83%, podendo ser inferior consoante o montante da pensão.

[Portaria n.º 24-C/2023, de 9 de janeiro](#)

Determina os coeficientes de revalorização das remunerações anuais das pensões do ano de 2022, produzindo efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

INSTRUMENTOS DE REGULAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

[Portaria n.º 3/2023, de 3 de janeiro](#)

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros.

[Portaria n.º 12/2023, de 4 de janeiro](#)

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB.



Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão de 12 de outubro de 2022, Processo n.º 423/20.9T8BRR.L1.S1

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis. E, nesse sentido, o texto dos artigos 56.º e 57.º do CT não exclui a inclusão do descanso semanal no regime de flexibilidade do horário de trabalho.

No entanto, o direito à flexibilidade horária não é absoluto, podendo o empregador justificar porque é que a empresa não tem condições de aceitar o pedido de um determinado trabalhador, inclusive com certos dias de descanso semanal.

No caso subjudice, para a recusa do pedido da trabalhadora, a empregadora Primark não invocou qualquer facto que impossibilitasse o normal funcionamento da "loja", nem invocou a impossibilidade de substituir a Ré, por ser "indispensável". Ora, o horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo.

Tribunal da Relação do Porto, Acórdão de 28 de novembro de 2022, Processo n.º 2177/20.0T8PNF.P1

O conceito e retribuição, para efeitos de acidente de trabalho, sendo mais lato que o estabelecido no Código do Trabalho, abarca todas as atribuições patrimoniais feitas com carácter de regularidade pelo empregador ao trabalhador, desde que não se destinem a cobrir custos aleatórios.

A retribuição normalmente devida ao sinistrado é assim a que é devida no contexto do desenvolvimento normal, natural ou comum do contrato de trabalho, o qual pressupõe a prestação de trabalho e o pagamento da inerente retribuição.

Cabe ao empregador o ónus de alegar e provar a natureza compensatória de custos aleatórios referentes a valores regularmente pagos.

Pagando o empregador ao trabalhador, motorista internacional, em cumprimento de CCT aplicável, o valor neste fixado como mínimo diário por cada dia de trabalho para fazer face exclusivamente às suas despesas em serviço com alimentação, dormidas e outras, acrescido da diferença se essas despesas fossem superiores, é de considerar que esse pagamento se destina a compensar o último por "custos aleatórios", daí decorrendo que as correspondentes quantias não devem ser consideradas para efeitos de cálculo das indemnizações ou pensões devidas por acidente de trabalho.



Tribunal da Relação de Guimarães, Acórdão de 15 de dezembro de 2022, Processo n.º

110/20.8T8BRG.G1

O recebimento de uma verba designada no recibo como compensação pela cessação do contrato de trabalho, não implica por si só que o trabalhador aceite a resolução por acordo, ainda que tenham ocorrido negociações nesse sentido, se indemonstrado está que o trabalhador aceitou tal proposta. O despedimento de facto deve resultar de factos que inequivocamente demonstrem ser essa a intenção da empregadora.

Tribunal da Relação de Évora Acórdão de 15 de dezembro de 2022, Processo n.º

571/22.0T8STB.E1

O subsídio de refeição pode ser pago através de cartão de refeição, pois este é um meio de pagamento de valores expressos em dinheiro.

Explorando a entidade patronal, com fim lucrativo, uma rede de supermercados e hipermercados, não pode obrigar, ou condicionar, os seus trabalhadores a gastarem o subsídio de refeição nas suas lojas, sob pena de incorrer na proibição de “truck system”, prescrita no art. 129.º n.º 1 als. h) e i) do Código do Trabalho.

Incorre nessa proibição a entidade patronal que paga o subsídio de refeição através de um cartão que não permite a sua utilização em outras redes de supermercados e hipermercados, que não a por si explorada.

Na verdade, tal restrição obriga os trabalhadores, se pretenderem confeccionar as suas refeições com alimentos por si adquiridos, a gastar o valor do seu subsídio de refeição exclusivamente nos estabelecimentos da Requerida.

Tribunal da Relação de Lisboa, Acórdão de 15 de dezembro de 2022, Processo n.º

590/21.4T8PDL.L1-4

Não se mostra demonstrada uma situação de assédio moral se o que ressalta, na essência, da factualidade provada são medidas e decisões da empregadora destinadas a regular a organização do trabalho ou a resolver conflitos entre a trabalhadora e outras pessoas ou a própria empregadora, não se evidenciando que as mesmas tivessem qualquer outro objetivo ou efeito, que não esses, designadamente o de perturbar ou constranger a trabalhadora, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Supremo Tribunal de Justiça, Acórdão de 15 de dezembro de 2022, Processo n.º

252/19.2T8OAZ.P1.S1

Sendo o assédio um processo continuado mais ou menos longo deve ser analisado no seu conjunto e sem segmentá-lo nos momentos que o integram já que o real sentido e gravidade dos mesmos só pode ser apreendido com essa visão de conjunto.



Constitui assédio, proibido por lei, a conduta do empregador que introduz alterações funcionais de que o trabalhador com funções de direção só tem conhecimento por terceiros estranhos à empresa, mantém-lhe uma carga excessiva de trabalho, não o convida, sem qualquer justificação, para um almoço da direção, afirma, numa reunião de direção, com intenção comprovada de humilhar o trabalhador e de o afetar na sua dignidade que o trabalhador age de má fé e tem um grande ego, entre outros comportamentos.

A indemnização prevista no n.º 1 do artigo 396.º tem em conta tanto os danos patrimoniais, como os não patrimoniais.

O trabalho suplementar realizado há mais de cinco anos tem de ser provado por documento idóneo, entendendo-se como tal o documento que só por si e sem necessidade de qualquer outra prova faça a demonstração da prestação do trabalho desta natureza.

O acordo de isenção de horário de trabalho tem necessariamente forma escrita.

Não age em abuso de direito o trabalhador que invoca a realização de trabalho suplementar quando não existe acordo escrito de isenção de horário de trabalho.”

Tribunal de Justiça da União Europeia, Acórdão de 22 de dezembro de 2022, Processo n.º C-392/21

A ação foi interposta por um trabalhador Romeno que viu negado pelo seu empregador o pedido do reembolso do valor dos seus óculos graduados, alegando que trabalhava em frente a um computador durante muitas horas.

Com efeito, o TJUE decidiu o seguinte:

- *“O artigo 9.º, n.º 3, da Diretiva 90/270/CEE do Conselho, de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor (quinta diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), deve ser interpretado no sentido de que: os «dispositivos de correção especiais», previstos nesta disposição, incluem os óculos graduados especificamente destinados a corrigir e a prevenir perturbações visuais relacionadas com um trabalho que envolve equipamento dotado de visor. Por outro lado, estes «dispositivos de correção especiais» não se limitam a dispositivos utilizados exclusivamente no âmbito profissional.*
- *O artigo 9.º, n.ºs 3 e 4, da Diretiva 90/270 deve ser interpretado no sentido de que: a obrigação de fornecer aos trabalhadores em causa um dispositivo de correção especial, prevista nesta disposição, que impende sobre a entidade patronal, pode ser cumprida quer pelo fornecimento direto do referido dispositivo por esta última, quer pelo reembolso das despesas necessárias efetuadas pelo trabalhador, mas não pelo pagamento de um prémio salarial geral ao trabalhador.”*



Lisboa, 30 de janeiro de 2023

José Mota Soares

jose.soares@pt.andersen.com

ANDERSEN, inscrita na Ordem dos Advogados sob a firma, ANDERSEN TAX & LEGAL IBERIA SLP – SUCURSAL EM PORTUGAL, com sede na Av. Casal Ribeiro, nº 50, 6, em Lisboa. A presente publicação tem fim meramente informativo, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico que tem por objeto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento prévio.

