

Boletim Laboral Portugal



JULHO 2023

LEGISLAÇÃO

LEIS PUBLICADAS NO ÂMBITO DA PANDEMIA DE COVID-19 | CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA

Lei n.º 31/2023, de 4-7

Determina a cessação de vigência - em razão da respetiva “caducidade”, de “revogação tácita anterior” ou da revogação expressa a que procede, das seguintes leis, publicadas no âmbito da pandemia de COVID-19:

- | | | |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| • Lei n.º 1-A/2020, de 19-3; | • Lei n.º 19/2020, de 29-5; | • Lei n.º 1-A/2021, de 13-1; |
| • Lei n.º 4-A/2020, de 6-4; | • Lei n.º 20/2020, de 1-7; | • Lei n.º 4-B/2021, de 1-2; |
| • Lei n.º 4-B/2020, de 6-4; | • Lei n.º 28/2020, de 28-7; | • Lei n.º 13-A/2021, de 5-4; |
| • Lei n.º 4-C/2020, de 6-4; | • Lei n.º 29/2020, de 31-7; | • Lei n.º 13-B/2021, de 5-4; |
| • Lei n.º 5/2020, de 10-4; | • Lei n.º 31/2020, de 11-8; | • Lei n.º 15/2021, de 7-4; |
| • Lei n.º 6/2020, de 10-4; | • Lei n.º 32/2020, de 12-8; | • Lei n.º 16/2021, de 7-4; |
| • Lei n.º 7/2020, de 10-4; | • Lei n.º 34/2020, de 13-8; | • Lei n.º 17/2021, de 7-4; |
| • Lei n.º 8/2020, de 10-4; | • Lei n.º 35/2020, de 13-8; | • Lei n.º 29/2021, de 20-5; |
| • Lei n.º 9-A/2020, de 17-4; | • Lei n.º 36/2020, de 13-8; | • Lei n.º 31-A/2021, de 25-5; |
| • Lei n.º 10/2020, de 18-4; | • Lei n.º 38/2020, de 18-8; | • Lei n.º 33/2021, de 28-5; |
| • Lei n.º 11/2020, de 7-5; | • Lei n.º 42/2020, de 18-8; | • Lei n.º 35/2021, de 8-6; |
| • Lei n.º 12/2020, de 7-5; | • Lei n.º 43/2020, de 18-8; | • Lei n.º 36-A/2021, de 14-6; |
| • Lei n.º 13/2020, de 7-5; | • Lei n.º 45/2020, de 20-8; | • Lei n.º 50/2021, de 30-7; |
| • Lei n.º 14/2020, de 9-5; | • Lei n.º 58-A/2020, de 30-9; | • Lei n.º 86/2021, de 15-12; |
| • Lei n.º 16/2020, de 29-5; | • Lei n.º 62-A/2020, de 27-10; | • Lei n.º 88/2021, de 15-12; |
| • Lei n.º 17/2020, de 29-5; | • Lei n.º 75-A/2020, de 30-12; | • Lei n.º 91/2021, de 17-12; |
| • Lei n.º 18/2020, de 29-5; | • Lei n.º 75-D/2020, de 31-12; | |

Adverte que “a determinação expressa de não vigência de atos legislativos” nela contida, quando “incida sobre normas cuja vigência já tenha cessado”, não altera “o momento ou os efeitos” da “cessação de vigência” ocorrida.

Entrou em vigor a 5-7-2023.

AGENDA DO TRABALHO DIGNO | REGULAMENTAÇÃO

DL n.º 53/2023, de 5-7

Regulamenta a Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3-4, “na sua dimensão de apoio social”.

Justifica-se aqui destacar as seguintes matérias sobre as quais incide:

1. JOVENS TRABALHADORES (artigo 12.º, n.º 2, do DL n.º 322/90, de 18-10)

Reforça a proteção social dos jovens trabalhadores-estudantes e dos jovens estudantes que trabalhem durante os períodos de férias escolares, permitindo-lhes acumular remunerações anuais até 14 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida com o abono de família, bolsas de estudo e pensões de sobrevivência.

2. PARENTALIDADE (artigos 6.º, 11.º, 12.º, 14.º, 16.º, 23.º, 24.º, 25.º, 28.º e 36.º do DL n.º 89/2009, de 9-4, e 7.º, 12.º, 13.º, 15.º, 16.º, 30.º, 32.º, 33.º, 34.º, 38.º, 41.º e 42.º do DL n.º 91/2009, de 9-4)

2.1 Incentiva a partilha e o acompanhamento dos filhos, mediante o aumento do subsídio parental inicial e do subsídio parental alargado para 90 % e 40 % da remuneração, respetivamente, quando exista uma partilha efetiva das responsabilidades parentais.

2.2 Enquadra normativamente a flexibilização do gozo das licenças parentais, permitindo a opção pelo regime de tempo parcial após os primeiros 120 dias, promovendo a conciliação e o regresso ao trabalho, enquanto permite alargar o acompanhamento dos filhos durante o primeiro ano de vida.

3. ADOÇÃO (artigos 15.º do DL n.º 89/2009, de 9-4, e 17.º do DL n.º 91/2009, de 9-4)

Garante a aplicação, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que adotem ou sejam famílias de acolhimento, dos direitos previstos em sede de parentalidade (subsídio parental inicial, subsídio parental inicial exclusivo do pai e subsídio parental alargado).

Republica, em anexo, o DL n.º 89/2009, de 9-4.

Entrou em vigor a 6-7-2023, com efeitos reportados a 1-5-2023, data em que iniciou a sua vigência a Agenda do Trabalho Digno.

TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS | PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO | ALTERAÇÃO

Portaria n.º 191/2023, de 6-7

Altera a Portaria n.º 182/2018, de 22-6, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, procedendo ainda à sua republicação.

Mais exatamente, altera os valores das retribuições mínimas mensais (e, conseqüentemente, das diuturnidades), bem como do subsídio de refeição.

1. RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS MENSAIS

Atualiza, aumentando em 7,8% as remunerações mínimas previstas na tabela constante do seu Anexo I, de modo a atenuar o impacto dos recentes aumentos anuais do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) nos seus “níveis salariais inferiores”, bem como a harmonizar com o valor fixado para estes o correspondente aos níveis “superiores”. De igual modo, antecipa “o efeito decorrente da RMMG para 2024” (“segundo o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade”).

2. DIUTURNIDADES

Por tal modo, aumenta, também, as diuturnidades (previstas e reguladas no artigo 12.º da Portaria n.º 182/2018, de 22-6), cujo valor corresponde a “3 % da retribuição do nível vii da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades”.

3. SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

Fixa o respetivo valor em € 6,00 “por cada dia completo de trabalho”.

Entrou em vigor a 11-7-2023, produzindo, contudo, efeitos a partir de 1-4-2023, relativamente aos novos valores de retribuição mínima e de subsídio de refeição.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2023 A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.