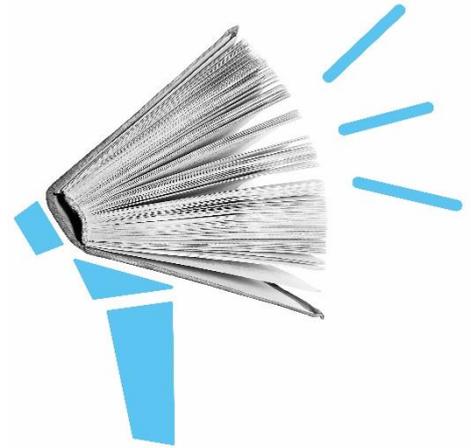


Newsletter

Novidades laborais em Duodécimos

Fevereiro 2024



Por forma a permitir o acompanhamento legislativo e jurisprudencial em matéria laboral, damos nota das alterações legislativas mais relevantes referentes ao mês de fevereiro de 2024.

Legislação

Portaria n.º 33/2024, de 31 de janeiro - Aprova a DMR (declaração mensal de remunerações - AT) e respetivas instruções de preenchimento.

A presente portaria procedeu à aprovação do último modelo da declaração mensal de remunerações (DMR) e respetivas instruções de preenchimento.

A DMR destina-se a declarar os rendimentos de trabalho dependente auferidos por sujeitos passivos residentes em território português e respetivas retenções na fonte, entre outros elementos relativos a esta categoria de rendimentos, devendo ser entregue pelas entidades devedoras daqueles rendimentos.

Atendendo à introdução do regime de tributação dos criptoativos no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), assim como à fixação dos valores da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constituem rendimentos para efeitos fiscais, entre outras alterações, tornou-se necessário ajustar o modelo declarativo, assim como as instruções de preenchimento da DMR a vigorar no ano de 2024 e seguintes.

Assim, é revogada a Portaria n.º 307/2022, de 27 de dezembro, que aprovou o modelo da DMR que se encontrava em vigor.

O diploma produz efeitos a partir de 01 de janeiro de 2024.

Portaria n.º 39-A/2024, de 1 de fevereiro - Proceda à terceira alteração da Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro, que cria e regula a medida Compromisso Emprego Sustentável.

A medida de Compromisso Emprego Sustentável surge no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência ("PRR") apresentado pelo Governo português à Comissão Europeia, o qual reafirma a importância de promover o incentivo à criação de emprego permanente e de reduzir a excessiva segmentação do mercado de trabalho.

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 587

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 13/03/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland 2024. Todos os direitos reservados.

A presente medida consiste na concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P., assentando na combinação de um apoio financeiro à contratação e de um apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social.

Define-se agora um valor mínimo de retribuição mensal elegível para o acesso a esta medida, procurando-se, desta forma, concretizar princípios preconizados pela Agenda do Trabalho Digno, designadamente a valorização dos salários e o combate à precariedade.

Em particular, é estabelecido que apenas são elegíveis os contratos de trabalho cuja retribuição base estabelecida seja igual ou superior a duas vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), ou seja, € 1.018,52 para 2024.

Excluem-se da aplicação desta medida os contratos de trabalho celebrados (i) entre entidade empregadora ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial e desempregado que a esta esteve vinculado por contrato de trabalho imediatamente antes de ser colocado na situação de desemprego, exceto quando a situação de desemprego tenha ocorrido há mais de 12 meses ou quando o contrato de trabalho tenha sido celebrado ao abrigo do regime para jovens em férias escolares, previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social; (ii) com desempregado que tenha frequentado um estágio financiado pelo IEFP, I. P., na mesma entidade ou entidade pertencente ao mesmo grupo empresarial nos 12 meses anteriores.

Ademais, a presente alteração vem esclarecer que esta medida poderá ser financiada no futuro por outras fontes de financiamento comunitário, para além do PRR.

O diploma entrou em vigor no dia 02 de fevereiro de 2024.

[Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro](#) - Alteração ao regime do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro.

Com a presente alteração, o Estatuto do Cuidador Informal passa a considerar também como cuidador informal não principal quem, não tendo laços familiares com a pessoa cuidada, viva em comunhão de habitação com esta, acompanhando e cuidando da mesma de forma regular, mas não permanente.

É ainda estabelecido que os progenitores com regime de guarda partilhada da pessoa cuidada podem ambos ser considerados cuidadores informais não principais.

O diploma entrou em vigor no dia 01 de março de 2024.

[Decreto Legislativo Regional n.º 3/2024/M, de 8 de fevereiro](#) - Aprova o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 13/03/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

O presente Decreto-Legislativo Regional procedeu à atualização do valor da retribuição mínima mensal garantida ("RMMG").

Assim, o valor da RMMG no território da Região Autónoma da Madeira é agora de € 850,00.

Esta atualização tem repercussões, designadamente, no cálculo dos limites máximos da compensação pela cessação de contratos de trabalho por via de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho, bem como do valor mínimo do subsídio de estágio.

O presente diploma produz efeitos a partir de 01 de janeiro de 2024.

Portaria n.º 67-A/2024, de 22 de fevereiro - Regulamenta o âmbito, os procedimentos e demais condições específicas de operacionalização do prémio salarial de valorização das qualificações no mercado de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 134/2023, de 28 de dezembro ("Prémio Salarial").

A portaria vem estabelecer que este Prémio Salarial abrange todos os jovens trabalhadores que cumpram, cumulativamente, os seguintes requisitos (sujeitos a verificação da Autoridade Tributária e Aduaneira ou da Direção-Geral do Ensino Superior):

- a) sejam titulares de grau académico de licenciado ou de mestre, ou de grau académico estrangeiro reconhecido com o mesmo nível, com data de atribuição a partir do ano de 2023, inclusive;
- b) tenham, no ano da atribuição do Prémio Salarial e no ano de pagamento do mesmo, até 35 anos de idade, inclusive;
- c) sejam residentes em território português, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 19.º da Lei Geral Tributária;
- d) tenham auferido rendimentos do trabalho dependente (categoria A) ou do trabalho independente (categoria B) nos termos do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS);
- e) tenham apresentado, no prazo legal, a respetiva declaração de rendimentos, para efeitos do IRS relativa ao ano de imposto em que reúne os demais requisitos;
- f) tenham a sua situação tributária e contributiva regularizada perante a autoridade tributária e a segurança social.

Os montantes anuais do Prémio Salarial definidos no Decreto-Lei n.º 134/2023, de 28 de dezembro correspondem a:

- Licenciatura: € 697,00;
- Mestrado: € 1.500,00 ou
- Mestrado integrado: € 697,00 pelo período correspondente à licenciatura e € 1.500,00 pelo período correspondente ao mestrado.

O Prémio Salarial é pago anualmente e tem a duração equivalente ao número de anos previsto para concluir a licenciatura ou mestrado.

A atribuição do Prémio Salarial depende do preenchimento de formulário eletrónico no Portal ePortugal pelos jovens trabalhadores até ao final de maio do ano seguinte à verificação dos requisitos supramencionados, com exceção dos referentes às alíneas e) e f).

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 13/03/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

A portaria vem ainda estabelecer que o Prémio Salarial também poderá ser atribuído aos jovens trabalhadores que concluíram um grau académico em ano anterior a 2023, desde que o número de anos decorridos desde a obtenção do grau académico seja menor do que o número de anos previstos para concluir a licenciatura ou mestrado em causa. Nesta situação, os jovens podem receber o Prémio Salarial durante o número de anos remanescente para a conclusão do período correspondente ao ciclo de estudos.

O presente diploma entrou em vigor no dia 23 de fevereiro de 2024.

Jurisprudência

Sentença do Tribunal da Comarca de Lisboa – Juízo do Trabalho de Lisboa | Processo n.º 29354/23.9T8LSB | AÇÃO RECONHECIMENTO EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO | PLATAFORMAS DIGITAIS | ESTAFETA UBER EATS

O Tribunal do Trabalho de Lisboa (“Tribunal”) reconheceu, pela primeira vez em Portugal o vínculo laboral de um estafeta de uma plataforma digital, em particular da Uber Eats Portugal Unipessoal, Lda (“Uber Eats”).

No caso concreto, o Tribunal entendeu que se encontravam preenchidos os requisitos para a qualificação laboral da relação contratual com base nos seguintes fundamentos:

- a plataforma digital fixa de forma unilateral o valor dos montantes a pagar ao estafeta pelas entregas, não tendo o estafeta poder negocial no que toca à definição desses valores;
- a plataforma digital exerce poder de direção e determina regras específicas para o trabalho do estafeta, nomeadamente quanto à sua forma de apresentação, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade, determinando os procedimentos que o estafeta tem de seguir na recolha e entrega dos produtos;
- a plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade do estafeta, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica, uma vez que: (i) o estafeta e o estabelecimento que prepara o pedido vão introduzindo dados na aplicação de modo a permitir a monitorização de cada recolha, transporte e entrega; (ii) os utilizadores clientes finais são convidados a dar feedback relativamente à forma como o estafeta realizou o seu trabalho, para além de que podem reportar problemas com os pedidos de entrega no caso de violações dos termos e condições; (iii) a partir do momento em que o estafeta faz login na aplicação, a plataforma fica a saber qual é a sua localização, através de um sistema de geolocalização, sendo aquele indispensável ao exercício da atividade e à atribuição dos pedidos dos clientes;
- a plataforma digital restringe a autonomia do estafeta quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à utilização de subcontratados ou substitutos, uma vez que: (i) a plataforma

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 13/03/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

digital não permite partilhar as credenciais associadas à conta e (ii) este não pode permitir que terceiros utilizem a sua conta, devendo manter os seus detalhes de login confidenciais a todo o tempo;

- a plataforma digital exerce poderes de exclusão de futuras atividades na plataforma através da desativação da conta do estafeta, uma vez que a plataforma pode temporariamente restringir o acesso à aplicação, ou mesmo desativar a conta em definitivo, no caso de suspeita de violação das obrigações assumidas pelo estafeta, nomeadamente, por reclamação de segurança ou incumprimento de boas práticas.

Apesar de se traduzir numa decisão pioneira a respeito desta matéria, cumpre destacar que a matéria de facto dada como provada resultou da ausência de contestação por parte da Uber Eats, justificada por um alegado erro de citação da plataforma digital, o que não permitiu por isso a produção de prova quanto aos factos relevantes nem a apresentação de defesa por parte da plataforma digital, conduzindo por isso a uma apreciação dos factos pelo Tribunal apenas fundada na matéria alegada pelo estafeta.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 13/03/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o e-mail dadospessoais@eversheds-sutherland.net.