

Newsletter

Novidades laborais em Duodécimos

Janeiro 2024



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

Paralelamente, importa recordar que a Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro vem tornar obrigatória a partir de 1 de Fevereiro de 2024 a admissão de trabalhadores com deficiência em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço para empresas que empreguem entre 75 e 100 trabalhadores. Esta obrigação já se encontrava em vigor desde 1 de Fevereiro de 2023 para as empresas com mais de 100 trabalhadores, sendo a quota mínima de 2% para empresas a partir dos 250 trabalhadores.

Legislação

Decreto-Lei n.º 2/2024, de 5 de Janeiro - Procede ao alargamento dos serviços competentes para a emissão da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

Nos termos desta alteração, além dos centros de saúde, serviços de prevenção e tratamento da toxicodependência e hospitais, passam a ser considerados competentes para emitir o certificado de incapacidade temporária para o trabalho, as entidades prestadoras de cuidados de saúde privadas e sociais, designadamente cuidados de saúde primários, passando a incluir-se também os serviços de urgência.

O diploma entra em vigor no dia 1 de Março de 2024.

Decreto-Lei n.º 8/2024, de 5 de Janeiro - Altera o sistema de verificação de incapacidades no âmbito da segurança social.

Entre outras alterações, prevê-se agora a possibilidade de: (i) as comissões de verificação, reavaliação e recurso poderem ser realizadas por videochamada; (ii) o exame clínico poder ser realizado por avaliação meramente documental e (iii) os serviços da segurança social poderem determinar a realização de exames médicos domiciliários.

Prevê-se ainda a desmaterialização do processo e a possibilidade de as notificações e convocatórias dos beneficiários poderem ser efetuadas através de meios eletrónicos.

O diploma entra em vigor no dia 1 de Abril de 2024.

Decreto do Presidente da República n.º 12/2024, de 10 de Janeiro - Ratifica a Convenção n.º 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 21 de junho de 2019.

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 01/02/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção 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 actualizada 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 email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

O quadro estabelecido na Convenção fornece um guia claro para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, contribuindo assim para a realização da Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A Convenção aborda, entre outras, as seguintes preocupações:

- Violência e assédio que ocorrem durante ou em relação com o trabalho, por exemplo, durante viagens relacionadas com o trabalho ou em alojamentos fornecidos pelo empregador;
- Adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de género, com consulta dos representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- Necessidade de adopção de medidas específicas para combater a violência e o assédio com base no género;
- Relação entre a violência doméstica e o mundo do trabalho;
- Cyberbullying;
- Maior exposição à violência e assédio em alguns sectores, profissões e modalidades de trabalho, como a saúde, os transportes, a educação e o trabalho doméstico, ou o trabalho noturno ou em zonas isoladas;
- Necessidade de protecção de trabalhadores e outras pessoas interessadas que operam na economia informal;
- Trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionadamente afectados pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho;
- Adoção de políticas no local de trabalho em matéria de violência e assédio e à avaliação de todos os factores associados como parte do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) e da avaliação dos riscos de SST no local de trabalho;
- Apelo às vias de recurso pôr termo à violência e ao assédio.

Estas novas disposições de direito internacional do trabalho visam proteger os trabalhadores, independentemente da sua relação contratual, incluindo estagiários, voluntários, candidatos a emprego, e outros.

O diploma entrou em vigor no dia 10 de Janeiro de 2024.

[Portaria n.º 8/2024, de 15 de Janeiro](#) - Procede à primeira alteração da Portaria n.º 246/2022, de 27 de setembro, que criou a segunda fase do Programa «Emprego + Digital 2025», programa de formação profissional na área digital.

Entre as principais novidades, passa a prever-se a possibilidade de a formação constante do Programa ser realizada totalmente à distância, passando por isso a admitir-se três modalidades possíveis para ministrar a formação: presencial, à distância ou mista.

Clarifica-se, também, que qualquer trabalhador, do setor público ou privado, poderá usufruir do Cheque-Formação + Digital.

No que concerne à medida Líder + Digital, destinada à formação e qualificação de gestores e dirigentes de empresas, associações empresariais e de entidades da economia empresarial, alargou-se o universo de entidades aptas a ministrar formação, passando o elenco de entidades formadoras a incluir os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e as organizações setoriais e regionais suas associadas, quando certificados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

Ainda a propósito da medida Líder + Digital, o modelo de apresentação de candidaturas também sofreu alterações, passando a exigir consórcio entre, pelo menos, uma instituição do ensino superior e quaisquer entidades empregadoras, associações empresariais ou associações do setor social.

Por fim, o universo de destinatários da medida Formador + Digital é alargado, passando a abranger todos os profissionais do setor tecnológico digital que queiram desenvolver competências pedagógicas que lhes permitam ministrar formação certificada na área digital, desde que não sejam detentores de certificado de competências pedagógicas (CCP).

O diploma entrou em vigor no dia 16 de Janeiro de 2024.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 01/02/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção 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 actualizada 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 email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

[Decreto Regulamentar n.º 1/2024, de 17 de Janeiro](#) - Altera a regulamentação do regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional.

O diploma promove a adaptação à reestruturação do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, bem como a modernização e simplificação dos procedimentos administrativos com vista a garantir que a Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I. P. (AIMA) possa instruir e decidir os processos relativos à permanência de cidadãos estrangeiros em território nacional de forma atempada e com requisitos de segurança acrescidos.

Esta alteração procede à modernização e simplificação dos procedimentos administrativos, permitindo a instrução e a decisão dos processos relativos à permanência de pessoas migrantes de forma atempada, designadamente permitindo a apresentação, também em formato eletrónico, de pedidos de visto em posto consular ou em secção consular de embaixada portuguesa.

É alargado o leque de pessoas e entidades com legitimidade para apresentar o pedido de autorização de residência além do próprio, mas sempre com a autorização do mesmo, passando a ser possível a apresentação de pedidos pelo empregador, centro de investigação, estabelecimento de ensino superior ou outras entidades públicas ou privadas, nomeadamente empresas, que acolham atividade de docência, altamente qualificada e cultural, nos pedidos que tenham por objeto o desenvolvimento dessas atividades.

A prova dos requisitos necessários à obtenção ou renovação da autorização de residência passa a ser mais simples e menos burocratizada, devendo ser submetida preferencialmente de forma desmaterializada em plataforma digital, sendo dispensada a demonstração de situações jurídicas já comprovadas no âmbito da concessão de visto que permitiu a entrada e permanência em território nacional ou em título a renovar, que se mantenham inalteradas e estejam na AIMA. Do mesmo modo, o requerente passa a ser dispensado da apresentação de documentos comprovativos dos requisitos para os pedidos de concessão de prorrogações de permanência, de autorizações e renovações de residência e de estatuto de residente de longa duração, quando a respectiva informação possa ser obtida oficiosamente pela AIMA.

O diploma entrou em vigor no dia 18 de Janeiro de 2024.

[Decreto-Lei n.º 15/2024, de 17 de Janeiro](#) - Altera o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência.

De entre as diversas alterações, desatacam-se as seguintes:

- Os atestados médicos de incapacidade multiúso (AMIM) se mantêm válidos até que seja garantida nova avaliação, assegurando, deste modo, a atribuição e manutenção dos benefícios sociais, económicos e fiscais que tenham sido reconhecidos aos cidadãos com deficiência.

A prorrogação da validade ocorre mediante a apresentação de comprovativo de requerimento de nova junta médica até à data do termo da validade do atestado.

Estas novas regras aplicam-se a atestados emitidos a partir do dia 1 de Janeiro de 2024, salvaguardando-se as situações jurídicas constituídas ao abrigo do regime transitório para a emissão de atestado médico de incapacidade multiúso para os doentes oncológicos (Lei n.º 14/2021, de 6 de abril) e do regime excecional de composição das juntas médicas de avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência (artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março).

- Os requerimentos de avaliação de incapacidades são agora dirigidos ao presidente do conselho de administração das Unidades Locais de Saúde (ULS) e o recurso hierárquico da avaliação cabe ao dirigente máximo do serviço.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 01/02/2024. 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 email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

- Durante a avaliação de incapacidade, pode um dos membros das juntas médicas de avaliação de incapacidades das pessoas com deficiência (JMAI) deslocar-se ao domicílio do requerente, quando haja condicionantes de deslocação deste último.
- Sempre que necessário para garantir a celeridade e a qualidade dos serviços prestados, a avaliação da incapacidade pode ser efetuada por JMAI situada fora da área geográfica de influência da ULS, I. P., onde se situa a residência habitual do interessado.

Este diploma entrou em vigor no dia 18 de Janeiro de 2024.

[Portaria n.º 11/2024, de 18 de Janeiro](#) - Procede à segunda alteração à Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, e à primeira alteração à Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, no que respeita à certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

Este diploma procede a ajustes nos limites temporais estabelecidos, quer para o período inicial, quer para a prorrogação do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, em determinadas patologias.

A certificação da incapacidade temporária está subordinada a limites temporais de 12 e de 30 dias, consoante se trate de período inicial ou de prorrogação, com as seguintes exceções, quer para o período inicial, quer para a prorrogação da certificação da incapacidade temporária:

- a) Patologia oncológica: 90 dias;
- b) Acidentes vasculares cerebrais: 90 dias;
- c) Doença isquémica cardíaca: 90 dias;
- d) Situações de pós-operatório: 60 dias;
- e) Situações de tuberculose: 180 dias;
- f) Até à data provável do parto, indicada por médico, nas situações de risco clínico durante a gravidez.

O diploma entra em vigor no dia 1 de Março de 2024.

Jurisprudência

[Acórdão do Tribunal da Relação do Porto](#) | Processo n.º 3698/19.2T8MAI.P1 | TEMPO DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS | ENQUADRAMENTO DO TEMPO DE DISPONIBILIDADE COMO TEMPO DE TRABALHO OU TEMPO DE DESCANSO

No presente acórdão foi discutida a questão respeitante à qualificação do tempo despendido por um ajudante de motorista durante o tempo em que se encontra ao lado do motorista condutor, sem exercer funções de condução, mas acompanhando o motorista durante o tempo de condução deste.

No caso em análise, o tribunal atentou às regras constantes da Diretiva 2002/15/CE, de 11 de Março, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem actividades móveis de transporte rodoviário ("Diretiva"), transposta para o ordenamento português através do Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de Julho ("Decreto-Lei").

Em particular, destacou-se a definição de "Tempo de Disponibilidade" prevista no Decreto-Lei que, não se considerando tempo de trabalho, se define como *qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, nos termos previstos em convenção coletiva ou, na sua falta, antes da partida ou imediatamente*

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 01/02/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Protecção 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 actualizada 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 email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

antes do início efetivo do período em questão, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo.

No caso em apreço, o Tribunal entendeu que o tempo durante o qual o motorista se encontra ao lado do condutor, se trata de um tempo de disponibilidade contemplado pelo conceito de tempo de disponibilidade supramencionado e não pelo conceito de tempo de trabalho.

Ainda assim, esta decisão contou com um voto vencido que defendeu que a disponibilidade implicaria que o trabalhador pudesse ter um mínimo de liberdade de decisão quanto ao modo de ocupar esse tempo, não havendo, na situação em análise, a possibilidade de o trabalhador sequer “descansar, dormir ou esticar as pernas”, pelo que deveria ser considerado tempo de trabalho.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 01/02/2024. 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 actualizada 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 email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

Newsletter

Employment News on a pro rata basis re January 2024

January 2024



We highlight below the recent law updates and court decisions on employment matters, for January 2024.

It is also important to take into account that based on Law no. 4/2019, dated 10 January 2019, companies employing between 75 and 100 employees must comply with a minimum quota of 1% of its headcount to hire employees with disabilities, as of 1 February 2024.

This obligation is already in force since 1 February 2023 for companies with more than 100 employees, and for companies with 250 employees or more, a minimum quota of 2% of its headcount must be complied with.

Contacts:

For further information, please contact:

Inês Albuquerque e Castro

Partner

T: +351 213 587 587

For a full list of our offices and contact details visit:

eversheds-sutherland.com

Legislation

Decree-Law no. 2/2024, of 5 January - Extends the responsibility of the services that may issue the certificate of temporary incapacity for work.

In addition to health centers, drug addiction prevention and treatment services and hospitals, according to this amendment, emergency services and private and social health care providers, including primary health care, will also be qualified to issue the certificate of temporary incapacity for work.

The legislation comes into force on 1 March 2024.

Decree-Law no. 8/2024, of 5 January - Approves changes in the procedure for monitoring incapacities.

Among other amendments, it is now possible to: (i) use video calls for checking, reassessing or appealing the monitoring of incapacities; (ii) the clinical examination can be performed by a document-based assessment and (iii) the social security services can determine home medical examinations.

It is also established that the process must be dematerialized and that notices to the beneficiaries can be made electronically.

The legislation comes into force on 1 April 2024.

Presidential Decree no. 12/2024, of 10 January - Ratifies Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, approved by the International Labour Organization on June 21st, 2019.

The framework set out in the Convention provides a clear roadmap for preventing and addressing violence and harassment in the world of work, thus contributing to 2030 Agenda for Sustainable Development.

This briefing is correct as at 16 February 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by F. Castelo Branco & Associados, in accordance with the GDPR, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by F. Castelo Branco & Associados or our associated offices. We may pass your details to our associated offices (some of which are outside the EEA), but we will only allow their use for the purposes mentioned above. We may also transfer your details to any successor to our business (or a relevant part of it). An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º, or send an email to dadospesoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

The Convention covers the following concerns, beyond others:

- Violence and harassment that occurs during or in connection with work, for instance, during work-related travel or in employer-provided accommodation;
- Adoption of an inclusive, integrated and gender-responsive approach, in consultation with representatives of employers' and employees' organizations;
- Need to adopt specific measures to address gender-based violence and harassment;
- Recognizes the connection between domestic violence and the world of work;
- Cyberbullying;
- Higher exposure to violence and harassment in some sectors, occupations and work modality, such as health, transport, education and domestic work, or work at night or in isolated areas
- Need to protect employees and other people concerned operating in the informal economy;
- Employees and other people belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work;
- Adoption of workplace policies on violence and harassment, and for the assessment of all associated factors as part of the occupational safety and health (OSH) management system and workplace OSH risk assessment;
- Call for remedies to stop violence and harassment.

The new international labour standard aims to protect employees, regardless of their contractual relationship, and includes trainees, volunteers, job seekers, job applicants and others.

The legislation came into force on 10 January 2024.

[Executive Order no. 8/2024, of 15 January](#) - First amendment of Executive Order no. 246/2022, of September 27, which established the second phase of "Emprego + Digital 2025" Program, a vocational training program in the digital area.

Among the main new developments, it is now possible to follow training remotely, and therefore there are 3 possible modalities of training: face-to-face, remote or mixed.

It is also clarified that any employee in the public or private sector can benefit from "*Cheque-Formação + Digital*".

Regarding "*Líder + Digital*" measure, aimed at training and qualifying managers and directors of companies, business associations and entities in the business economy, the range of entities able to provide training has been extended, so the list of qualified training providers now includes the social partners seating at the Permanent Commission for Social Dialogue (CPCS) and their associated sectoral and regional organizations, when certified by the labour authorities ("*Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*").

The application model for "*Líder + Digital*" measure has also changed, requiring a consortium between at least one higher education institution and any employers, business associations or social sector associations.

Lastly, the target for "*Formador + Digital*" measure has been extended to include all professionals in the digital technology sector who seek to develop teaching skills that will allow them to provide certified training in the digital area, as long as they do not hold a teaching skills certificate (CCP).

The legislation came into force on 16 January 2024.

[Regulatory Decree no. 1/2024, of 17 January](#) - Amends the regulation of the legal regime for the entry, stay, exit and removal of foreign citizens from national territory.

This briefing is correct as at 16 February 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by F. Castelo Branco & Associados, in accordance with the GDPR, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by F. Castelo Branco & Associados or our associated offices. We may pass your details to our associated offices (some of which are outside the EEA), but we will only allow their use for the purposes mentioned above. We may also transfer your details to any successor to our business (or a relevant part of it). An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º, or send an email to dadospesoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

The diploma followed the restructuring of immigration authorities ("*Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*"), as well as the modernization and simplification of administrative procedures aiming at ensuring that the new created agency ("*Agência para a Integração, Migrações e Asilo I. P.*" - AIMA) can examine and decide on cases relating to the stay of foreign citizens promptly and with increased security requirements.

This amendment modernizes and simplifies administrative procedures, allowing cases relating to the stay of migrants to be examined and decided promptly, namely by allowing visa applications to be submitted electronically at a consular office or at the consular section of a Portuguese embassy.

The spectrum of people and entities with legitimacy to submit a residence permit application has been extended beyond the applicant, but always with their authorization. Applications can now be submitted by an employer, research center, higher education establishment or other public or private entities, namely companies, which host teaching, highly qualified and cultural activities, in applications whose purpose is to develop these activities).

Proof of the requirements to obtain or renew a residence permit will be simplified and less bureaucratic, preferably submitted in a dematerialized format, on a digital platform, and it is not necessary to demonstrate legal situations that have already been proven in the context of the granting of a visa that allowed entry and stay in the territory or in a title to be renewed, which remain unchanged in AIMA. The applicant is no longer required to submit documents proving the requirements for applications for extensions of stay, residence permits and renewals and long-term resident status, when the respective information can be obtained by AIMA of its own motion.

The legislation came into force on 18 January 2024.

[Decree-Law no. 15/2024, of 17 January](#) - Amends the system for assessing the incapacity of people with disabilities.

Among the several modifications, the following stand out:

- Medical certificate of multipurpose disability ("*atestado médico de incapacidade multiuso*" - AMIM) remain valid until a new evaluation is guaranteed, thus ensuring that the social, economic and fiscal benefits that have been granted to disabled citizens are granted and maintained.

The validity of the certificate can be extended by submitting proof of the request for a new medical until the expiration date of the certificate.

These new rules apply to certificates issued as of 1 January 2024, protecting the previous situations of medical certificates of multipurpose incapacity for cancer patients (Law no. 14/2021, of April 6) and the exceptional regime for medical committees to assess incapacities of people with disabilities (article 5 of Decree-Law no. 10-A/2020, of March 13).

- Applications for disability assessments are now addressed to the chairman of the board of directors of the Local Health Units (ULS) and the hierarchical appeal of the assessment is decided by the head of the service.
- During the incapacity assessment, one of the members of the medical committee for the assessment of incapacity of people with disabilities (JMAI) may visit the applicant at home when there are traveling constraints.
- Whenever necessary to ensure rapid and qualified services, the incapacity assessment may be carried out by a JMAI located outside the geographical area of influence of the ULS, where it is located the individual's house.

The legislation came into force on 18 January 2024.

This briefing is correct as at 16 February 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by F. Castelo Branco & Associados, in accordance with the GDPR, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by F. Castelo Branco & Associados or our associated offices. We may pass your details to our associated offices (some of which are outside the EEA), but we will only allow their use for the purposes mentioned above. We may also transfer your details to any successor to our business (or a relevant part of it). An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º, or send an email to dadospesoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.

[Executive Order no. 11/2024, of 18 January](#) - Second amendment to Executive Order no. 337/2004, dated 31 March 2004, amended by Executive Order no. 220/2013, dated 4 July 2013, and the first amendment to Executive Order no. 220/2013, dated 4 July 2013, regarding the certification of temporary incapacity for work.

This diploma adjusts the time limits established for both the initial period and the extension of the Temporary Incapacity Certificate for certain pathologies.

The temporary incapacity certificate is based on time limits of 12 and 30 days, depending on whether it is an initial period or an extension, with the following exceptions, both for the initial period and for the extension of the certification of temporary incapacity:

- a) Oncological pathology: 90 days;
- b) Strokes: 90 days;
- c) Ischemic heart disease: 90 days;
- d) Post-surgery situations: 60 days;
- e) Tuberculosis cases: 180 days;
- f) Until the expectable date of childbirth, as per a doctor opinion, in cases of clinical risk during pregnancy.

The legislation came into force on 18 January 2024.

Case Law

[Court Decision \("Tribunal da Relação do Porto"\)](#) | Case Law no. 3698/19.2T8MAI.P1 | WORKING TIME FOR ROAD TRANSPORT EMPLOYEES | AVAILABILITY TIME AS WORKING TIME OR REST TIME

This decision discusses the issue of the classification of the time spent by a driver's assistant during the time he is at driver's side, without performing driving functions, but accompanying him.

In this case, the Court considered the rules established by Directive 2002/15/EC, of 11 March, on the organization of the working time of persons performing mobile road transport activities ("Directive"), transposed into Portuguese law by Decree-Law no. 237/2007, of 19 July ("Decree-Law").

In particular, the Court decision highlighted the definition of "Availability Time" provided for in the Decree-Law which, while not considered working time, is defined as any period, other than a rest break, daily rest or weekly rest, the foreseeable duration of which is known in advance by the employee, under the terms of a collective agreement, or before departure or immediately before the actual beginning of the period in question, in which the employee is not obliged to remain at the workplace, although he or she remains bound to carry out the activity in case of need, as well as, in the case of a employee who drives in a team, any period spent next to the driver or in a bunk while the vehicle is in motion.

In this case, the Court decided that the time during which the replace driver is at the driver's side is availability time, which is covered by the concept mentioned above and not by the concept of working time.

Even so, this decision was not unanimous, and a vote against it was issued arguing that availability time implies that the employee has a minimum of freedom to decide how to occupy that time, and in this situation, there was no possibility of the employee even "resting, sleeping or stretching his legs", which is why it should be considered working time.

This briefing is correct as at 16 February 2024. It is intended as a general guidance and is not a substitute for detailed advice in specific circumstances.

Data protection: Your information will be held by F. Castelo Branco & Associados, in accordance with the GDPR, and added to our marketing databases. It may be used for internal analysis, to fulfil any requests from you for further information and services and, unless you have asked us not to, to contact you about other services or events offered by F. Castelo Branco & Associados or our associated offices. We may pass your details to our associated offices (some of which are outside the EEA), but we will only allow their use for the purposes mentioned above. We may also transfer your details to any successor to our business (or a relevant part of it). An up-to-date list of our associated offices and their locations can be found on our website: eversheds-sutherland.com. This privacy statement applies to all information that we hold about you.

If you do not want your information to be used in this way or your information is incorrect, please contact by writing to F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º, or send an email to dadospesoais@eversheds-sutherland.net.

© Eversheds Sutherland 2024. All rights reserved.