

A legislação laboral em 2023 – o que vai(?) mudar

Entre consideráveis níveis de incerteza e volatilidade nos mercados, elevadas pressões nos preços da energia, erosão do poder de compra das famílias e condições de financiamento cada vez mais apertadas, o ano de 2023 avizinha-se como um de grandes desafios para empresas e trabalhadores. As previsões mais optimistas apontam para um cenário de (fraco) crescimento económico que apenas terá início no segundo semestre de 2023 e desde que a escalada da inflação diminua ao ritmo expectável (cenário, infelizmente, cada vez mais remoto).

É neste contexto que se encontram em discussão na Assembleia da República alterações significativas à legislação laboral que, de acordo com os dados disponíveis à data, implicarão aumento dos custos para as empresas, nomeadamente ao nível do pagamento do trabalho suplementar e das compensações por caducidade de contractos de trabalho a termo.

O mercado de trabalho, ainda que com ligeira inversão de tendência, mantém-se forte, com níveis de desemprego surpreendentemente baixos face à realidade económica subjacente.

Tudo isto significa que o ano de 2023 será particularmente desafiante no que respeita à gestão de recursos humanos, pelo que importa desde já levar em linha de conta os dados legislativos que se encontram disponíveis, assim como as alterações à legislação laboral que estão em discussão mas que, face à actual conjuntura política, com grande nível de segurança podemos afirmar irão em breve entrar em vigor.

1. Remuneração Mensal Mínima Garantida (“RMMG”)

O valor da RMMG para 2023 foi fixado em € 760,00, o que corresponde a um aumento de 7,8% relativamente ao montante que esteve em vigor em 2022.

Salientamos que, de acordo com o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais em Outubro, é expectável que se continue a assistir a um aumento do montante da RMMG nos próximos anos, encontrando-se prevista a seguinte evolução:

Ano	2023	2024	2025	2026
Valor	€ 760	€ 810	€ 855	€ 900

2. Subsídio de refeição – aumento do montante isento

O valor do montante do subsídio de refeição isento de IRS e descontos para a Segurança Social foi aumentado, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 2022, para € 5,20 no caso de o pagamento ser feito em dinheiro e para o montante de € 8,32 se o pagamento for feito através de cartão de refeição.

3. Prazo de comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social

A obrigação de comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social passa a dever ser realizada nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho.

Mantém-se a possibilidade de realizar a comunicação nas vinte e quatro horas seguintes ao início da actividade sempre que, por razões excepcionais e devidamente fundamentadas, ligadas à celebração de contractos de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos, a comunicação não possa ser efectuada no prazo regra.

4. Indexante de Apoios Sociais (“IAS”)

A Portaria n.º 298/2022, de 16 de Dezembro, procedeu à actualização anual do IAS para 2023, fixando o seu montante em € 480,43.

5. Redução da taxa de retenção na fonte de IRS no pagamento de trabalho suplementar

A taxa de retenção autónoma a aplicar à remuneração por trabalho suplementar passa a ser reduzida em 50% a partir da 101.ª hora, inclusive.

6. Redução da taxa de retenção na fonte de IRS para titulares de crédito à habitação

No ano de 2023 a taxa de retenção na fonte de IRS é reduzida para a taxa do escalão imediatamente inferior à correspondente à remuneração mensal e situação familiar aplicável ao titular dos rendimentos, desde que se verifiquem as seguintes condições cumulativas:

- O sujeito passivo seja devedor de um crédito à habitação que tenha como objecto a sua habitação própria permanente; e
- O sujeito passivo aufera uma remuneração mensal que não ultrapasse € 2.700,00.

Caso o trabalhador pretenda beneficiar desta redução deverá comunicar ao empregador, em momento anterior ao pagamento da retribuição, tal opção, através de declaração acompanhada dos elementos indispensáveis à verificação das condições acima referidas.

7. Incentivo fiscal à valorização salarial

Na determinação do lucro tributável dos sujeitos passivos de IRC e de sujeitos passivos de IRS com contabilidade organizada, os encargos correspondentes ao aumento determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dinâmica relativos aos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado são considerados em 150% do respectivo montante, contabilizado como custo de exercício.

Este regime não é aplicável a sujeitos passivos relativamente aos quais se verifique um aumento do leque salarial dos trabalhadores face ao exercício anterior.

Neste contexto, apenas são 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 anterior e que se encontrem acima da remuneração mínima mensal garantida aplicável no último dia do período de tributação do exercício em causa.

Para efeitos de aplicação deste regime, consideram-se:

- Encargos – os montantes suportados pela entidade empregadora com o trabalhador, a título da remuneração fixa e das contribuições para a Segurança Social a cargo da mesma entidade;
- Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dinâmica – a outorga ou renovação de instrumento de regulação colectiva de trabalho concluída há menos de três anos;
- Leque salarial – a diferença entre os montantes anuais da maior e menor remuneração fixa dos trabalhadores, apurada no último dia do período de tributação do exercício em causa.

O montante máximo dos encargos majoráveis, por trabalhador, é o correspondente a 4 vezes a RMMG (€ 3.040,00 em 2023).

8. Implementação do Programa-Piloto «Semana de Quatro Dias»

Nos últimos dias do mês de Dezembro de 2022 foi publicada a Portaria n.º 301/2022 que aprovou o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias»

O programa-piloto visa a adopção experimental por entidades empregadoras do sector privado e seus trabalhadores de uma redução da semana de trabalho para quatro dias.

O programa tem como objectivos:

- Avaliar novas formas de organização e equilíbrio dos tempos de trabalho, que acautelem os interesses dos trabalhadores, diminuam os custos de funcionamento das empresas, bem como os custos ambientais;
- Avaliar o impacto que a redução do tempo de trabalho, sem perda de rendimento, tem na qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias;
- Avaliar os efeitos sobre a produtividade, a qualidade dos serviços prestados e o absentismo.

O programa encontrar-se-á aberto a todas as empresas do sector privado e terá uma duração de 6 meses. A adesão ao projecto é voluntária e reversível e o Estado providencia suporte técnico e administrativo para apoiar a transição (através do IEF, I.P.).

A experiência não pode envolver corte salarial e tem de implicar uma redução de horas de trabalho semanais (que podem ser 32, 34 ou 36 horas, definidas por acordo entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço).

Não existirão contrapartidas financeiras (o apoio do Estado será meramente ao nível do suporte técnico e administrativo).

A experiência terá de envolver a grande maioria dos trabalhadores, excepto para grandes empresas onde pode ser testado em apenas alguns estabelecimentos ou departamentos.

ALTERAÇÕES PREVISÍVEIS À LEGISLAÇÃO LABORAL

A Proposta de Lei n.º 15/XV, já aprovada na generalidade pela Assembleia da República e que se encontra, nesta fase, na Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, está estruturada em torno dos seguintes eixos:

- Trabalho temporário;
- Combate ao falso trabalho independente e recurso injustificado a trabalho não permanente;
- Trabalho nas plataformas digitais e algoritmos;
- Contratação Colectiva;
- Conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar;
- Combate ao trabalho não declarado;
- Protecção dos jovens trabalhadores-estudantes e estagiários;
- Reforço da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) e simplificação administrativa;
- Contratação Pública e Apoios Públicos;
- Cuidadores Informais;
- Aumento do montante das compensações por cessação de contrato de trabalho e dos valores de pagamento do trabalho suplementar.

É expectável que no decurso dos trabalhos em Comissão ainda venham a ser introduzidas alterações às soluções vertidas no texto da Proposta de Lei.

Para além das alterações ao Código do Trabalho, a Proposta de Lei prevê, entre outras, alterações ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, das quais destacamos a equiparação dos empresários em nome individual e titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada aos trabalhadores independentes no caso de concentrarem 50% ou mais da sua actividade em benefício da mesma entidade.

Encontra-se também previsto o aumento para 12 meses (dos actuais 6) da data em que se presume que se iniciou a prestação de trabalho em caso de violação do dever de comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social.

DEPARTAMENTO LABORAL **VCA**



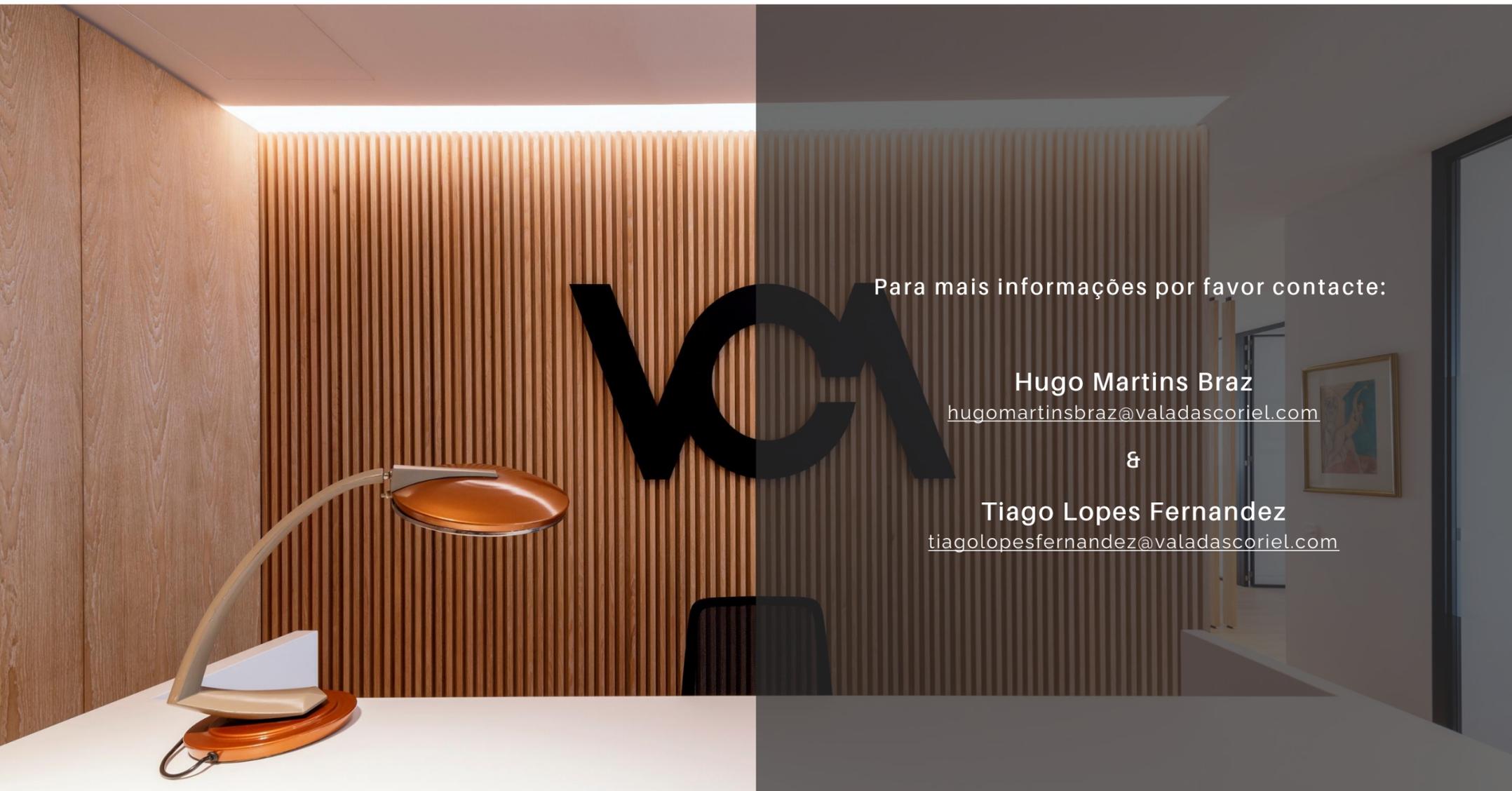
Hugo Martins Braz
Sócio
hugomartinsbraz@valadascoriel.com



Tiago Lopes Fernandez
Consultor
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com



Maria Moura Fonseca
Associada Sénior
maria.fonseca@valadascoriel.com



Para mais informações por favor contacte:

Hugo Martins Braz
hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com