

AHK

Deutsch-Portugiesische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã

Jurídico & Fiscal

Newsletter

Maio | Nº 3 de 2023

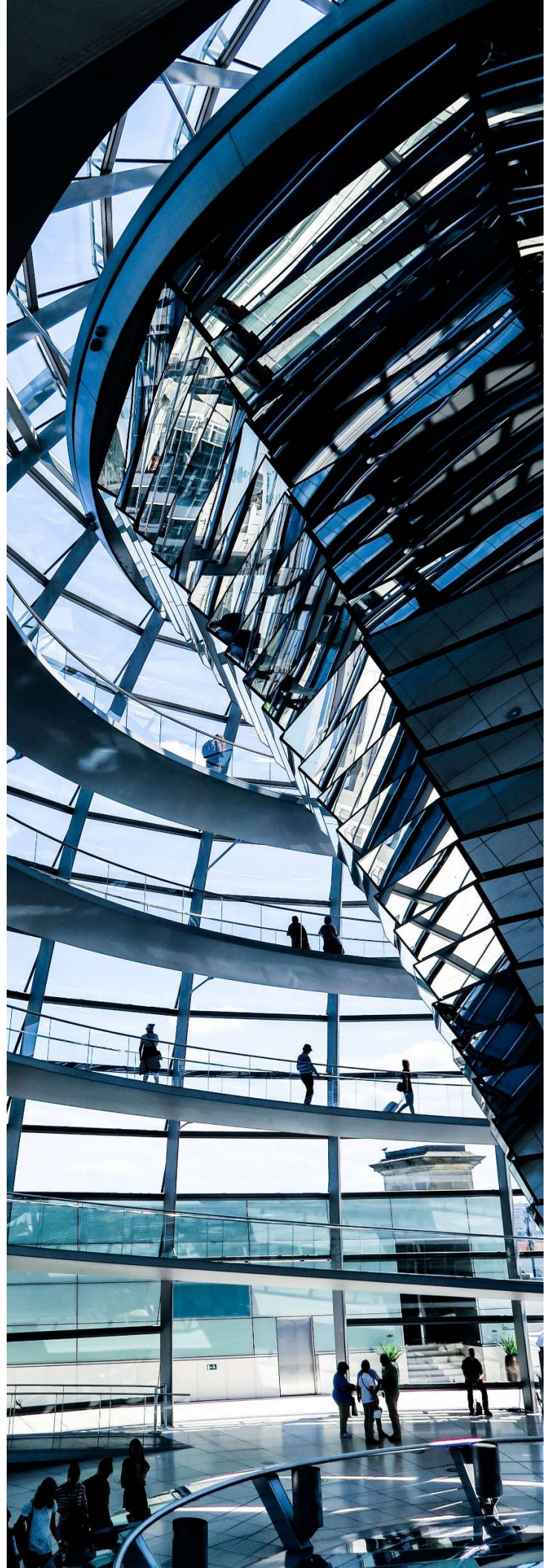
Abreu:
advogados

JPC
J. PEREIRA DA CRUZ
1949

CVW

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

VEIGA
RECHTSANWALTSKANZLEI





premium partner



SCHMITT+SOHN
ELEVADORES

SIEMENS



mainvision
YOUR EVENT PARTNER



GROZ-BECKERT®

DB SCHENKER



Lufthansa LGSP

Lufthansa Ground Services Portugal

partner



Deutsche Bank



MORAIS LEITÃO
CALVÃO TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS



MERKUR
LOGISTICS EXPERTS

LU BRICANTS.
TECHNOLOGY.
PEOPLE.



Footprint Consulting

YOU COMPENSATE. WE CERTIFY.



Transformative
Legal Experts



dokutech
translation services

INFORMA
Business by Data

BASF
We create chemistry

ÍNDICE

DIREITO LABORAL

4 | **Portugal:** Agenda do Trabalho Digno: desafios para as organizações

6 | **Alemanha:** Maternidade e Licença Parental no Trabalho

DIREITO DA FAMÍLIA

7 | **Alemanha:** Transações imobiliárias com cidadãos portugueses na Alemanha

DIREITO DE AUTOR

8 | **Portugal:** Inteligência Artificial e direitos de autor

DIREITO COMERCIAL

9 | **Portugal:** A Importância do *Compliance*

NOTÍCIAS BREVES

10 | **Portugal:** Contribuição Extraordinária sobre o Sector Energético

Green Skills & Jobs

Pedidos de reembolso de IVA

Regime das start-ups e scaleups

DIREITO LABORAL

Portugal

Agenda do Trabalho Digno: desafios para as organizações

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, introduziu diversas alterações à legislação laboral, entre as quais a 23ª alteração do Código do Trabalho e outros diplomas conexos com o Direito do Trabalho, implicando a alteração e introdução de mais de 150 normas. A maioria das alterações introduzidas entraram em vigor no dia 01 de maio de 2023 e apresentam-se como verdadeiros desafios para as organizações e gestão dos seus recursos humanos. Não sendo possível abordar todas as alterações resumimos infra as que entendemos que terão mais impacto no dia a dia das empresas.

1. Parentalidade

- Após o gozo de 120 dias de licença parental, os pais podem acumular os dias remanescentes da licença com trabalho a tempo parcial, prolongado o seu período global.
- A licença parental exclusiva do pai é aumentada para 28 dias, gozados nos 42 dias seguintes ao nascimento, ao que acresce ainda um período de 7 dias
- A licença parental exclusiva da mãe passa de 6 semanas para 42 dias de gozo obrigatório.

2. Trabalho Temporário

- Uma empresa de trabalho temporário tem de ser titular de uma licença para o efeito, sob pena de o trabalhador se considerar vinculado ao utilizador mediante contrato por tempo indeterminado.
- Os contratos de trabalho temporário celebrados sucessivamente passam a ser proibidos, tanto para o mesmo posto de trabalho como para o exercício da mesma atividade profissional, sob pena de o trabalhador se considerar vinculado ao utilizador mediante contrato por tempo indeterminado.
- O contrato de trabalho temporário passa a ser renovável apenas 4 vezes.

3. Cessação do contrato de trabalho

- Os créditos laborais deixam de poder ser extintos por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.
- Em caso de caducidade de contrato a termo, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade.
- Em caso de despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade. Acresce que nestes casos a empresa não pode posteriormente recorrer à terceirização de serviços para satisfazer as necessidades anteriormente cumpridas pelo trabalhador.



Diogo Pessanha
Sócio Contratado

diogo.pessanha@abreuadvogados.com



Catarina Mata
Advogada Estagiária

catarina.mata@abreuadvogados.com

DIREITO LABORAL

Portugal

Agenda do Trabalho Digno: desafios para as organizações *(cont.)*

4. Teletrabalho

- A compensação por despesas adicionais passa a ser definida no contrato de trabalho, na falta desta, serão tidas em conta para a compensação as despesas adicionais de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho.

5. Trabalho suplementar

- Aumento dos acréscimos pagos pelo trabalho suplementar.

6. Faltas

- Há um acréscimo do número de faltas que podem ser dadas após falecimento de parentes.
- É criada a falta de 3 dias consecutivos por luto gestacional.

7. Período Experimental

O período experimental pode ser de 180 dias, e na sua falta ou quando o empregador não informe o trabalhador da sua duração e condições, presume-se que foi convencionada a sua exclusão.



Diogo Pessanha
Sócio Contratado

diogo.pessanha@abreuadvogados.com



Catarina Mata
Advogada Estagiária

catarina.mata@abreuadvogados.com

DIREITO LABORAL

Alemanha

Maternidade e Licença Parental no Trabalho

A legislação laboral regula não só a proteção da gravidez, como o direito a licença parental após o parto. Trabalhadoras grávidas estão proibidas de trabalhar durante as seis semanas antes do parto, caso não se tenham declarado expressamente dispostas a tal.

Depois do nascimento, estão totalmente proibidas de trabalhar nas primeiras 8 semanas, ou 12 semanas tratando-se de nascimentos múltiplos. Para além disso, ambos os pais da criança têm um direito legal a um período de licença parental („Elternzeit“) até ao terceiro ano de idade da mesma, caso vivam com a criança no mesmo agregado familiar, a cuidem e eduquem; durante este período a relação laboral fica suspensa, com um direito automático ao retorno ao trabalho após cessação do período de licença, e na base do contrato de trabalho vigente.

A licença, permitida ao todo por três anos, pode, contudo, ser repartida ou gozada apenas parcialmente, com vista a evitar uma ausência demasiado longa do trabalho; é também legalmente possível, que ambos os pais gozem da licença ao mesmo tempo. Uma parte da mesma, até 24 meses, pode ser tirada posteriormente, durante o período entre os três e os oito anos da criança.

É possível trabalhar durante o gozo da licença, contudo até uma média máxima de 32 horas por semana. Com a autorização da entidade patronal, o trabalho também poderá ser prestado, durante este período, para um outro empregador ou executado por conta própria. Poderá ainda ser requerida uma redução do horário de trabalho e da sua distribuição, no âmbito da atividade laboral durante a licença parental, devendo ser obtido um consenso dentro de 4 semanas. Na falta deste, a redução poderá ser exigida legalmente duas vezes, durante o tempo completo da licença, preenchidas determinadas condições e formalidades, sendo uma delas, a firma ter mais que 15 trabalhadores.

O pedido de licença parental tem que ser efetuado por escrito e dentro dos prazos legais: quando efetuado durante os primeiros três anos da criança, dentro de um prazo de 7 semanas antes do início da licença desejada. Ao mesmo tempo, terá que ser indicado, para quando se pretende a licença dentro do período dos dois anos.

O pedido para depois dos três anos de idade da criança deverá ser efetuado 13 semanas antes do seu início. Sendo o pedido efetuado pela mãe da criança, são descontadas as 8 semanas de proteção pós-parto, ou seja, o período de licença começa já a contar após o parto, terminando assim um dia antes de a criança completar os três anos.

Durante a licença parental, as/os trabalhadoras/-es não recebem vencimento, mas têm direito ao pagamento de um subsídio estatal “Elterngeld”. Trabalhando durante a licença, o subsídio é pago parcialmente, em complemento ao vencimento. Por fim, durante o período de licença, os trabalhadores não podem ser despedidos e só se podem eles próprios despedir para o final do período de licença e com um prazo de aviso de 3 meses.



**Maria de Fátima
Veiga**

Advogada (Alemanha)
Especializada em Direito
do Trabalho

mail@veiga-law.com



DIREITO DA FAMÍLIA

Alemanha

Transações imobiliárias com cidadãos portugueses na Alemanha

Se cônjuges de nacionalidade portuguesa adquirirem um imóvel situado na Alemanha, coloca-se a questão no âmbito da escritura pública notarial e da inscrição no registo predial, de aferir em que regime de bens vivem os cônjuges.

Se os cônjuges viverem no regime de bens da comunhão de adquiridos (participação nos adquiridos) ao abrigo da legislação alemã, os bens dos cônjuges permanecem separados e a aquisição do imóvel ocorre em compropriedade, sendo inscrita no registo predial de acordo com as respetivas quotas de compropriedade adquiridas. Os bens adquiridos durante o casamento só são compensados posteriormente, quando o regime matrimonial é dissolvido, por exemplo, em caso de divórcio. Existe, assim, um direito a compensação de conteúdo obrigacional.

Nos termos da legislação portuguesa, considera-se que um casamento foi celebrado no regime de bens supletivo da comunhão de adquiridos, se os cônjuges não tiverem adotado outro regime de bens por convenção antenupcial. Se os cônjuges viverem ao abrigo do regime português da comunhão de adquiridos, os bens adquiridos durante o casamento são património comum dos cônjuges. Os bens adquiridos durante o casamento fundem-se num património de mão comum. A aquisição de direitos não ocorre aqui no regime da compropriedade, por quotas.

O Regulamento (UE) 2016/1103 de 24 de junho de 2016 que implementa a cooperação reforçada no domínio da competência, da lei aplicável, do reconhecimento e da execução de decisões em matéria de regimes matrimoniais (EuGüVO), veio introduzir alterações significativas. Entre outro, estabelece as regras a aplicar, para determinar o regime de bens dos cônjuges. Neste contexto, a lei aplicável é determinada pela primeira residência habitual comum dos cônjuges após o casamento.

Nos termos do art.º 69.º, n.º 3, o regulamento aplica-se aos cônjuges que contraírem matrimónio após 29.01.2019 e que vivam, neste caso, na Alemanha na altura do casamento. Nos termos do art.º 26.º, n.º 1, alínea a), deste regulamento, o regime de bens dos cônjuges na aquisição de bens imóveis rege-se independentemente da sua nacionalidade, pela lei federal alemã, se a primeira residência habitual se situar na Alemanha à data do casamento.

Os cônjuges de nacionalidade portuguesa que casem após esta data, residam na Alemanha e não tenham convencionado a lei aplicável, passam a viver no regime de bens alemão da comunhão de adquiridos. A aquisição conjunta de direitos sobre um imóvel ocorre então em compropriedade, por quotas e não como propriedade coletiva (de mão comum).

Uma das principais áreas de atividade do nosso escritório é igualmente a vasta atividade notarial e de assistência jurídica em matéria de família e sucessões.

Para mais informações visite o nosso website em www.cvw.legal.



**Maria do Rosário
Bayer**
Advogada

office@cvw.legal

DIREITO DE AUTOR

Portugal

Inteligência Artificial e direitos de autor

Hoje em dia, os sistemas de Inteligência Artificial (“IA”) já são capazes de criar uma ampla gama de obras artísticas, literárias e musicais, partindo de uma intervenção humana limitada. Por isso, a autoria de criações de IA tem sido alvo de intenso debate a nível sociocultural, económico e regulamentar, tendo adquirido um sentido de urgência à luz do natural desenvolvimento e aperfeiçoamento das tecnologias e à relevância dos produtos por elas criados.

Neste contexto, uma resolução do Parlamento Europeu de outubro de 2020 sobre direitos de propriedade intelectual para o desenvolvimento de tecnologias de inteligência artificial, salientava a importância de diferenciar criações humanas assistidas por IA e criações exclusivamente geradas por IA, que dada a sua natureza, criam novos desafios de regulamentação para a proteção da Propriedade Intelectual. Isto porque as criações de IA afetam um dos princípios orientadores básicos dos direitos de autor, que é unanimemente reconhecido a nível internacional: uma obra artística só pode ser protegida por direitos de autor se tiver sido criada por um ser humano. Portanto, estando a lei de direitos de autor hoje em dia centrada no autor original como um ser humano e não como uma máquina controlada por IA, o uso de IA em processos criativos não afetaria a proteção da obra se, e somente se, a IA for usada como uma mera ferramenta. Ou seja, a criação geraria direitos de propriedade intelectual apenas nos casos em que o escopo da intervenção humana fosse tal que não deixasse dúvida de que há uma pessoa física por trás dela, controlando o resultado final.

O problema surge quando a IA cria uma obra autonomamente, a partir de informação subjacente que aprendeu e sem a intervenção determinante de uma pessoa física no processo criativo. Neste contexto o Instituto Americano de Direitos de Autor recusou em fevereiro de 2023 o registo de uma obra criada pelo programa Midjourney AI, sob o argumento de que dar indicações para criar um conteúdo não torna o utilizador do programa o autor da obra resultante, uma vez que se considerou que essas indicações funcionam apenas como sugestões e não ordens, pelo que não conferem ao utilizador o controle sobre a imagem a ser gerada, que se mantém imprevisível. Devemos então criar um guarda-chuva autônomo de proteção para este novo tipo de criações ou abrir uma exceção à base dos direitos de autor e permitir a entrada de criações não humanas?

O debate está aberto, sendo que a importância que este tema está a adquirir em ambientes digitais, onde a máquina deixa de ser um instrumento e passa a ser uma entidade criativa em si, impulsiona a necessidade de tomada de decisão urgente neste respeito.



Tiago Andrade
Mandatário Europeu
de Patentes e Agente
Oficial da Propriedade
Industrial

info@jpcruz.pt

DIREITO COMERCIAL

Portugal

A Importância do *Compliance*

If you think compliance is expensive, try non compliance – esta é uma frase famosa dita por Paul McNulty, Procurador-geral adjunto dos Estados Unidos, nos primeiros anos deste século e que cada vez mais ganha mais força e significado.

A inevitabilidade da importância do *compliance* na mudança de paradigma da atividade empresarial portuguesa é notória e crescente, com relevância para a necessidade de aplicação de políticas de ética e boa conduta no dia a dia das empresas e com expressão na necessidade de formação dos trabalhadores para a filosofia implementada. Assim, é preciso, primeiro, diagnosticar a organização e só depois elaborar o programa de *compliance* - mais importante do que ter um programa de *compliance* é saber que esse programa se adequa aos fins da governação em causa, às suas características, componentes do negócio, tipo de clientes e *stakeholders* e seus objetivos. A posteriori, tender a reforçar as auditorias internas e a realização de simulações de situações de crise, de forma a testar a capacidade de resposta interna da empresa ao seu Plano de Prevenção de Riscos e à justeza, adequação e cumprimento do seu código de conduta interno. Ou seja, depois dos primeiros passos - diagnosticar e elaborar - têm de se seguir os momentos (para dentro da organização) de comunicar, formar e fiscalizar.

Em consequência, a cultura de *compliance* tem que fazer parte do compromisso do órgão de administração para o bom governo da empresa – *tone from the top* -, nomeadamente a preocupação pelo exemplo e por um sistema eficiente, eficaz e, sobretudo, operativo. Não ser *compliant* tem, hoje em dia, não só impacto nas perspetivas de negócio, como pode acarretar, à frente do risco de incumprimento, um risco reputacional que ninguém querera correr, o que ameaça a liberdade de negócio, a credibilidade da empresa e, por consequência, a atração do investimento.

A boa governança deve, pois, defender o reforço e sedimentação dos deveres gerais de demonstração, identificação, transparência e diligência, proteção de dados, colaboração e reporte, baseados em regras de boa conduta e num modelo eficaz de gestão de risco e de controle interno, adequados à identificação, avaliação e mitigação de riscos. Valoriza-se um dever de informação, claro e rigoroso, que pode ser prestado ao mercado, com indicadores financeiros e não financeiros, assegurando a transparência na comunicação com autoridades de fiscalização ou regulatórias. Com base num bom programa de *compliance*, agora também imposto pelo Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC), e com um controle adequado, adotando práticas que visem melhores formas de gerir, comunicar, proteger e harmonizar os interesses sociais e interesses dos sócios, bem como dos investidores e até de outros titulares de interesses colaterais, as empresas promoverão e potenciarão o seu desempenho, sedimentando, por um lado a aposta dos seus colaboradores na organização, por outro a fidelização dos seus clientes na qualidade dos seus serviços e ainda a confiança do Estado na transparência da sua atuação.



Catarina Veiga
Ribeiro
Of Counsel

[catarina.ribeiro@mira
ndalawfirm.com](mailto:catarina.ribeiro@mira
ndalawfirm.com)

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, S.R.L.

NOTÍCIAS BREVES

Portugal

Contribuição Extraordinária sobre o Sector Energético

O Tribunal Constitucional proferiu acórdão n.º 101/2023, no Processo n.º 480/22, no qual julgou inconstitucional o artigo 2.º, alínea d), do regime jurídico da Contribuição Extraordinária sobre o Sector Energético, na parte em que determina que o tributo incide sobre o valor dos elementos do ativo a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º do mesmo regime, da titularidade das pessoas coletivas que integram o sector energético nacional, com domicílio fiscal ou com sede, direção efetiva ou estabelecimento estável em território português, que, em 1 de Janeiro de 2018, sejam concessionárias das atividades de transporte, de distribuição ou de armazenamento subterrâneo de gás natural (nos termos definidos no Decreto-Lei n.º 140/2006, de 26 de Julho, na sua redação atual).

O Acórdão pode ser consultado neste [link](#).

Green Skills & Jobs

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) divulgou uma informação relativa ao Programa "Trabalhos e Competências Verdes / Green Skills & Jobs".

Este Programa visa a formação profissional e a requalificação de trabalhadores cujas entidades empregadoras foram direta ou indiretamente afetadas pelo aumento dos custos de energia, e também de desempregados, tendo em vista a prevenção do risco de desemprego, a promoção da manutenção dos postos de trabalho para uns e o estímulo à criação de novo emprego, para outros, no âmbito da aceleração da transição e eficiência energética.

O processo de candidatura é efetuado pelas entidades através do envio, exclusivamente por correio eletrónico, para a Delegação Regional da área de intervenção, dos formulários e anexos respetivos previstos no Regulamento Específico do Programa.

Mais informação [aqui](#).

Pedidos de reembolso de IVA

A Autoridade Tributária e Aduaneira divulgou informação relativa à descontinuação do modo de preenchimento dos pedidos de reembolso de IVA a outros estados membros, já que as versões mais recentes do Google Chrome e do Microsoft Edge não suportam as Java Applets utilizadas nas aplicações de suporte à entrega dos pedidos de reembolso para outros estados membros.

Por conseguinte, o preenchimento dos pedidos de reembolso a outros estados membros no modo online foi alterada para passar a utilizar os standards Web vigentes.

O pedido de reembolso a outros Estados membros deve ser submetido, através da área reservada, disponível para esse efeito no Portal das Finanças.

Mais informação [aqui](#).

NOTÍCIAS BREVES

Portugal

Regime das startups e scaleups

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 21/2023, de 25.05, que estabelece o regime aplicável às startups e scaleups e altera o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, o Estatuto dos Benefícios Fiscais e o Código Fiscal do Investimento.

O reconhecimento do estatuto de startup ou scaleup é realizado mediante procedimento de comunicação prévia dirigida à Startup Portugal. Esta comunicação prévia é realizada exclusivamente através da Internet, no portal único de serviços públicos. O documento digital certificativo é disponibilizado no portal único de serviços públicos e constitui título válido de reconhecimento para todos os efeitos legais.

O diploma legal pode ser consultado neste [link](#).

Disclaimer

A Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã não assume a responsabilidade pelo conteúdo dos contributos e / ou dos sites associados aos links.

Envio de informações | Privacidade

Os dados e contributos constantes deste documento têm como único objetivo informar o destinatário. Os dados são geridos eletronicamente, de acordo com as disposições do RGPD e da Lei n.º 58/2019 (Lei de execução do RGPD). Se o destinatário desejar deixar de receber a newsletter e / ou desejar excluir os seus dados da base de dados da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã, pedimos que nos informe através do email indicado no nosso site.

Edição

Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã

Avenida da Liberdade 38/2
1269-039 Lisboa

Departamento Jurídico & Fiscal

Caroline Cöster Domingues (Diretora)

caroline-domingues@ccila-portugal.com

Tel: +351 213 211 207

Contacto Geral

Tel: +351 213 211 200

Fax: +351 213 467 150

infolisboa@ccila-portugal.com

www.ccila-portugal.com

Supported by:



Federal Ministry
for Economic Affairs
and Climate Action

on the basis of a decision
by the German Bundestag