



Nova Lei Geral do Trabalho

A Lei nº 12/23, de 27 de Dezembro, aprova a nova Lei Geral do Trabalho (LGT). Neste contexto, salientamos, entre outras, as seguintes alterações:

- Eliminação dos conceitos de Micro, Pequena, Média e Grande Empresa e ajustamentos nos critérios na determinação da Remuneração, Compensação e Indeminizações;
- O contrato de trabalho por tempo indeterminado passa a ser a regra geral;
- O contrato de trabalho a tempo determinado apenas é permitido em situações excepcionais e tipificadas na lei (tais como, acréscimo temporário ou excepcional de trabalho, trabalho sazonal, substituição de trabalhador temporariamente ausentes, execução de trabalhos urgentes, entre outras), sendo obrigatória a sua redução a escrito;
- Redução do limite de duração máxima do contrato a tempo determinado em função do fundamento legal utilizado para justificar a celebração do mesmo;
- Novas regras sobre Trabalho Extraordinário, Descanso Semanal e Trabalho em Férias;

New General Labor Law

The Law no. 12/23, dated December 27th, approves the new General Labor Law (GLL). In this context, we would like to highlight, amongst others, the following changes:

- Elimination of concepts of Micro, Small, Medium and Large Companies and adjustments on criteria for the determination of Remuneration, Compensation and Indemnities;
- Indefinite employment contracts are the norm;
- Fixed-term employment contracts are exceptionally allowed on the cases defined by law (such as exceptional or temporary increase of the business activity of the company, seasonal work, replacement of temporarily absent employees, execution of urgent work, amongst others), being mandatory to be reduce to written;
- Reduction of the maximum duration of the fixed-term employment agreements, depending on the legal grounds raised to justify the same;
- The rules on Overtime, Weekly Rest and Work on Holidays were amended;



- Introdução de novas medidas disciplinares, designadamente despromoção temporária de categoria e suspensão do trabalho com perda da remuneração;
- Introdução de um novo capítulo sobre Direitos de Personalidade, dos quais salientamos a reserva da intimidade da vida privada, protecção de dados pessoais, testes e exames médicos, entre outros;
- Licença Complementar de Maternidade, concedida pelo período de quatro semanas, sendo esta opcional e não remunerada;
- Licença Complementar de Paternidade, concedida por sete dias úteis, seguidos ou interpolados, não sendo remunerada;
- Introdução do regime de trabalho flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares;
- Tolerância de ponto a partir das 12:30 nos dias 24 e 31 Dezembro, véspera do Dia da Família e do Ano Novo, respectivamente.
- Introduction of new disciplinary measures namely temporary category demotion and suspension of work with loss of remuneration;
- Introduction of a new chapter on Personality Rights, which we highlight privacy and personal data protection, medical tests and exams, among others;
- Supplementary Maternity Leave, granted for a period of four weeks, being optional and non-remunerated;
- Supplementary Paternity Leave, granted for seven business days, consecutive or interpolated, without remuneration;
- Flexible working hours were introduced for employees with family responsibilities;
- Day off from 12:30 p.m. onwards on December 24th and 31st, Family Day and New Year's Eve, respectively.

A presente Lei entrará em vigor aos **26 de Março de 2024**, revogando a actual Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de Junho e a Retificação 15/15 de 2 de Outubro.

The Law at stake will enter into force on **March 26th, 2024**, revoking the current General Labor Law, approved by Law n.º 7/15, of 15 June and the Rectification 15/15 of 2 of October.