

LEGISLAÇÃO

TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS | PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Portaria n.º 182/2018, de 22-6

Estabelece “as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica”, revogando a Portaria n.º 736/2006, de 26-7 (artigo 14.º).

Aplica-se, no “território do continente”, às relações de trabalho “não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” entre trabalhadores “cujas funções correspondam a profissões e categorias profissionais” constantes do seu anexo I, e empregadores que não “exerçam atividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída” (artigo 1.º, n.ºs 1 e 2).

Entrou em vigor a 27-6, reportando-se contudo a 1-6 os efeitos das “retribuições mínimas mensais” previstas no seu anexo II e das demais “disposições de natureza pecuniária” (artigo 15.º).

Foi objeto da Declaração de Retificação n.º 23/2018, de 10-7, que corrigiu as “inexatidões” detetadas nos parágrafos sétimo, nono, décimo primeiro, décimo quarto e décimo oitavo do preâmbulo, no corpo dos artigos 3.º, n.º 1, 7.º, n.º 2, e 13.º, n.º 3, alínea c), na numeração do artigo 15.º e no anexo I.

TRABALHADORES INDEPENDENTES | PROTEÇÃO SOCIAL | DOENÇA, DESEMPREGO E PARENTALIDADE

Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2-7

Com vista a reforçar a tutela neles concedida aos trabalhadores independentes, altera os regimes jurídicos de proteção social nas eventualidades doença, desemprego e parentalidade no âmbito do sistema previdencial, contidos nos Decretos-Leis n.º 28/2004, de 4-2, n.º 220/2006, de 3-11, n.º 91/2009, de 9-4, n.º 65/2012, de 15-3, e n.º 12/2013, de 25-1.

Entrou em vigor a 1-7, com uma ressalva quanto à verificação, no ano de 2018, do critério de dependência económica à data de cessação do contrato, para efeitos de atribuição do correspondente subsídio, nos termos do Decreto-Lei n.º 65/2012, de 15-3 (artigo 7.º).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

**TRABALHADOR EM GOZO DE LICENÇA PARENTAL
| DESPEDIMENTO | PEDIDO DE PARECER À CITE |
NECESSIDADE | MOMENTO RELEVANTE**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6-6-2018 (Proc. n.º 26175/15)

Revoga o acórdão proferido pela Relação de Lisboa a 13-9-2017 (do qual se deu nota na edição de outubro de 2017 deste Boletim Laboral), na parte em que julgou o despedimento ilícito por não ter sido antecedido de parecer da CITE, absolvendo o Autor da litigância de má fé em que o condenara a sentença de primeira instância.

Na apreciação que faz do caso, começa o STJ por indagar “se era necessário”, diante do artigo 63.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT), “que o empregador solicitasse parecer prévio à CITE, sob pena de ilicitude do despedimento”, para o que trata de aclarar a “teleologia e história” da respetiva imposição. Após o que conclui que “a lei exige o parecer prévio relativamente a trabalhadores que sejam despedidos no gozo da licença parental”, pelo que “a ilicitude do despedimento por falta do pedido de parecer prévio da CITE só ocorre se o trabalhador for despedido durante o gozo de licença parental inicial”. Quanto às demais situações que “a letra da lei inequivocamente não abrange” (como o trabalhador despedido uma vez regressado do gozo de licença parental) beneficiam, não da “proteção especial” do artigo 63.º, n.º 1, do CT, mas da “proteção geral”, aliás “muito intensa”, garantida aos trabalhadores em caso de despedimento disciplinar.

Em seguida, nota o STJ que nesta modalidade de despedimento, o parecer da CITE deve ser pedido

“depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º” (artigo 63.º, n.º 3, alínea a), do CT), o que evidencia que “o legislador foi sensível” à “especial vulnerabilidade” em que o trabalhador, devido ao gozo da licença, se encontra face ao procedimento disciplinar, porquanto “está ocupado e empenhado em outras funções sociais de enorme relevância, o que pode perturbar a sua disponibilidade e capacidade” para se defender de forma adequada.

Finalmente, e sobre o caso concreto, entende o STJ que, não estando o trabalhador “a gozar a licença parental quando o procedimento disciplinar teve início”, nem “durante todo o período de resposta à nota de culpa e até à conclusão das diligências probatórias” (conclusão essa que “ocorreu antes de o trabalhador entrar no gozo” da mesma), não era necessário o pedido de parecer prévio à CITE, não sendo, “por este motivo”, ilícito o despedimento efetuado.

**RETRIBUIÇÃO BASE | ÂMBITO | “REMUNERAÇÃO
COMPLEMENTAR” PAGA TODOS OS MESES**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 4-7-2018 (Proc. n.º 4981/16)

Divergindo do acórdão recorrido, que baseara o cálculo da indemnização substitutiva da reintegração apenas no valor da retribuição base (€ 2.126,28) e diuturnidades (€ 123,33) auferidas pelo trabalhador, decidiu que a “remuneração complementar” (€ 1.569,47) a este paga “todos os meses” e também incluída nos subsídios de férias e de Natal “integra o conceito de retribuição base, independentemente da designação que lhe tenha sido atribuída pelo empregador”, devendo ser levada em conta para tal efeito.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2018. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.