



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

janeiro de 2019

LEGISLAÇÃO

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA | VALOR

Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27-12

Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida em € 600 (seiscentos euros), a partir de 1-1-2019.

DEFICIENTES (GRAU DE INCAPACIDADE IGUAL OU SUPERIOR A 60%) | QUOTAS DE EMPREGO | CONTRATAÇÃO POR EMPREGADORES PRIVADOS E PÚBLICOS

Lei n.º 4/2019, de 10-1

Estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, visando a sua contratação por empregadores do setor privado e por organismos do setor público não abrangidos pelo DL n.º 29/2001, de 3-2 (que adotou tal sistema “em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local”).

Aplica-se apenas a médias empresas (desde que com 75 ou mais trabalhadores) e a grandes empresas (com 250 ou mais trabalhadores), impondo-lhes a admissão de trabalhadores com deficiência em número não inferior a, respetivamente, 1% e 2% do pessoal ao seu serviço (artigos 2.º, n.º 3, e 5.º, n.ºs 1 e 2).

Os trabalhadores cuja contratação se trata, por este meio, de alcançar são pessoas que “por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas” apresentem “dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio”, lhes “limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade” com os demais (artigo 2.º da L n.º 38/2004, de 18-8). O seu grau de incapacidade há de ser igual ou superior a 60%, mas devem poder “exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam” ou, apresentando tais limitações, estas devem ser “superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou produtos de apoio” (artigo 2.º, n.º 1).

O não cumprimento pelos empregadores das obrigações que lhe são impostas pelos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º, relativo à “quota de emprego”, constitui contraordenação grave (artigo 9.º, n.º 1).

Admite-se, contudo, que os empregadores possam excecionalmente ser dispensados destas obrigações, em duas situações. A primeira supõe um pedido dirigido à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), acompanhado de parecer do Instituto Nacional para a Reabilitação (INR), emitido com a colaboração do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), fundado na “impossibilidade da sua efetiva aplicação no respetivo posto de trabalho” (artigo 8.º, n.º 1). Já a segunda depende da prova junto da ACT (nomeadamente por declaração emitida pelo IEFP), que ateste a “não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos nos serviços de emprego”, que reúnam “os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior” (artigo 8.º, n.º 2).

Entra em vigor a 1-2-2019 (artigo 13.º), data em que se inicia um período de transição (de cinco ou quatro anos, consoante o empregador tenha entre 75 e 100 ou mais de 100 trabalhadores) para cumprimento faseado do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º. No decurso deste, deve o empregador “garantir que, em cada ano civil” (com início no ano subsequente “à data da entrada em vigor da presente lei”), pelo menos, 1 % das contratações anuais se destine a pessoas com deficiência” (artigo 5.º, n.ºs 5 e 6).

TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS | SUSPENSÃO DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR EM CASO DE EXTINÇÃO DO VÍNCULO | CONTINUAÇÃO DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS POR TRABALHADOR APÓS COMPLETAR 70 ANOS

Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14-1

Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), de modo a permitir a retoma de procedimento disciplinar ou da aplicação por infração cometida na vigência de vínculo entretanto extinto, em caso de nova contratação do trabalhador, bem como o prosseguimento do exercício de funções públicas por aposentados ou reformados “por idade de 70 anos”. Modifica ainda o artigo 79.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo DL n.º 498/72, de 9/12, para, nesta última hipótese, permitir a acumulação entre a remuneração auferida pelo exercício de funções públicas e o valor remanescente da pensão, (quando esta seja mais elevada).

Cingindo-nos às novas soluções inseridas na LGTFP, dir-se-á quanto à primeira assinalada que a nova redação dos seus artigos 76.º e 176.º passa a contemplar expressamente a possibilidade de a Administração Pública retomar o procedimento disciplinar com vista à aplicação ou à execução de sanção por infração cometida na vigência de vínculo de emprego público entretanto extinto, “caso o trabalhador constitua novo vínculo de emprego público para as mesmas funções”. Para tanto, prevê-se uma suspensão *ex lege*

do procedimento disciplinar ou da execução “de qualquer das sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 180.º”, bem como um limite temporal, por força do qual não podem decorrer mais de 18 meses desde o início do procedimento disciplinar, e “ressalvado o tempo de suspensão”, “até à notificação ao trabalhador da decisão final” (artigo 176.º, n.º 5).

Paralelamente, são modificados os artigos 291.º e 292.º da LGTFP e é adicionado um novo artigo 294.º-A, de modo a, em assumido paralelismo com o Código do Trabalho, permitir que o trabalhador que complete os 70 anos continue a desempenhar funções públicas, “em casos de interesse público excecional, devidamente fundamentado”.

Para tanto, o trabalhador que “pretenda manter-se no exercício das mesmas funções públicas após reforma ou aposentação por idade de 70 anos” deve manifestar “essa vontade expressamente e por escrito através de requerimento dirigido ao respetivo empregador público, pelo menos seis meses antes de completar aquela idade” (artigo 294.º-A, n.º 1). Se autorizado, o prosseguimento do exercício de funções públicas far-se-á “através da adequada modalidade de vínculo de emprego público” - “contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo ou nomeação transitória” ou “comissão de serviço” (artigo 294.º-A, n.º 3). Esta segue o correspondente regime, com as seguintes “especificidades”: limitação temporal dos vínculos (constituídos por seis meses, “renovando-se por períodos iguais e sucessivos”, até ao máximo de cinco anos), sujeição da “caducidade do contrato ou da nomeação” e da denúncia da comissão de serviço a aviso prévio de 30 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador e não pagamento “de qualquer compensação” (artigo 294.º-A, n.º 4).

Todas estas alterações entram em vigor a 1-2-2019. Porém, as inseridas nos artigos 76.º e 176.º da LGTFP só se aplicam aos procedimentos disciplinares instaurados após tal data (artigos 7.º, n.ºs 1 e 2).

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.