

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

TRABALHADORES DAS ADMINISTRAÇÕES PORTUÁRIAS - ATUALIZAÇÃO DE REMUNERAÇÕES

Portaria n.º 176/2024/1, de 29 de julho

Atualiza os montantes da tabela (estabelecida nos termos do Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 421/99, de 21 de outubro) relativa às remunerações base, incluindo diurnidades, dos trabalhadores das administrações portuárias, dos titulares dos cargos de direção e chefia e do pessoal técnico de pilotagem (fixando o aumento percentual em 5%, com arredondamento à décima do euro imediatamente superior).

Fixa ainda o subsídio de alimentação dos referidos profissionais em 12,00 €.

Produz efeitos a 1 de janeiro de 2024.

ACT (AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO)

QUOTA DE EMPREGO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Nota da ACT de 22/7/2024

A ACT faz saber, através de Nota publicada no seu Site em 22/07/2024, que “iniciará no próximo mês de setembro uma ação inspetiva, que se prolongará até ao final do 1.º trimestre de 2025, para verificação do cumprimento da quota de emprego de pessoas com deficiência”.

Mais informa a ACT que em 2023 “comunicou às entidades abrangidas pela Lei n.º 4/2019 informação relativa ao cumprimento da referida quota” e que “desde 1 de fevereiro de 2024 todas as empresas com mais de 74 trabalhadores estão obrigadas a cumprir com a respetiva percentagem de contratação de trabalhadores com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, de acordo com a sua dimensão”, a saber:

- “as empresas com mais de 249 trabalhadores terão de admitir pelo menos 2% de trabalhadores com deficiência;
- as empresas com 75 a 249 trabalhadores terão de admitir pelo menos 1% de trabalhadores com deficiência”.

JURISPRUDÊNCIA

TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES PARENTAIS I MOTIVO JUSTIFICATIVO DE RECUSA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

AC. STJ de 03/07/2024 / Proc. n.º 2133/21.0T8VCT.G1.S1 (Relator José Eduardo Sapateiro)

Considera procedente recurso de revista apresentado sobre acórdão da Relação de Guimarães, no âmbito de ação judicial intentada pela empregadora, uma empresa concessionária de serviços de abastecimento de água e saneamento, através da qual esta pediu a declaração da existência de motivo justificativo na recusa de horário de trabalho flexível requerido pelo trabalhador réu (para prestar assistência aos filhos menores de 12 anos), na sequência de parecer desfavorável da CITE a essa recusa.

Contrariamente ao defendido pela Relação de Guimarães, entende o STJ, em primeiro lugar, que o horário flexível pretendido pelo autor – “constituído por dois períodos temporais diários, que se dividem em 6 horas matinais seguidas [7 a 13 horas, com uma primeira plataforma fixa das 10,00 às 12,00 horas] e em 2 horas diárias, depois de decorrida a hora para

a refeição/descanso, entre as 14,00 e as 16,00 horas [segunda plataforma fixa], ao longo de 8 horas diárias vezes os cinco dias úteis da semana” - se reconduz ao regime legal típico previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Acrescenta por outro lado o STJ que o pedido do réu deve ser apreciado tendo como referência o horário de trabalho que era praticado à data em que foi deduzido e não em função de alteração posterior introduzida pela autora empregadora, sendo certo que essa modificação horária, tal como a subsequente transferência de local de trabalho, “não se mostram justificadas nos autos” e suscitam dúvidas “quanto à sua motivação, boa-fé e legalidade”.

Conclui o STJ que, considerando que o motivo de recusa do pedido de horário flexível só pode, segundo o legislador, ter “fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, as dificuldades de serviço alegadas pela autora recorrida “não podem ser configuradas juridicamente como impeditivas, de uma forma estrutural, grave, incontornável e socialmente inexigível, da normal e regular atividade da empresa”, de modo a que se reconduzam a esse conceito de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e, nessa medida, possam obstar à modificação de horário requerida pelo réu.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOÃO PIRES TEIXEIRA Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2024 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.