

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, que aprova o Orçamento do Estado para 2017

Atualiza o valor diário do subsídio de refeição dos trabalhadores em funções públicas, fixado na Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro, para € 4,52 a partir de 1 de janeiro de 2017 e para € 4,77 a partir de 1 de agosto de 2017.

Constituindo este valor, por opção legal, a referência a levar em conta na determinação dos limiares de isenção do subsídio de refeição - o qual será tributado em IRS na medida em que o seu valor o exceda, sem mais, quando pago em dinheiro, em 60% se pago através de vales de refeição ou cartões refeição -, esta medida, da qual se deu já nota genérica na edição de dezembro de 2016 deste Boletim Laboral, implica o aumento dos limiares atualmente vigentes de € 4.27 e € 6.83, para € 4.52 e € 7.23, a partir de 1 de janeiro de 2017. E só não implica novo aumento, para € 4.77 e € 7.63, a partir de 1 de agosto de 2017, porque a norma transitória contida no artigo 195.º, n.º 1 da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, prescreve que “para os efeitos do n.º 14 do artigo 2.º do CIRS, no ano de 2017 é considerado o valor fixado para o mês de janeiro”. Donde, vigorarão, por todo o ano de 2017, apenas os limiares de isenção resultantes da primeira atualização do valor diário do subsídio de refeição. Igual solução vale quanto às contribuições para a Segurança Social, cuja base de incidência contributiva em matéria de subsídio de refeição é decalçada da estabelecida em sede de IRS.

Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para € 557.00, a partir de 1 de janeiro de 2017.

Portaria n.º 4/2017, de 3 de janeiro

Procede à atualização anual do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para € 421.32, a partir de 1 de janeiro de 2017.

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15-12-2016 (Proc. n.º 7112/15)

Confirmando a decisão de primeira instância, considerou justa causa de resolução do contrato de trabalho “o prolongamento excessivo de um procedimento disciplinar com vista ao despedimento” - durante “cerca de 11 meses, sem decisão” - e o “silêncio deliberadamente assumido pela empregadora” quanto ao seu estado, mesmo perante a invocação pela trabalhadora da “caducidade do direito de aplicar uma sanção”, por constituir tal comportamento uma “violação culposa de garantias legais” desta, prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho.

Mais considerou que, constituindo tal atitude do empregador “um ilícito continuado para efeitos da caducidade do direito à resolução do contrato de trabalho com justa causa”, na data em que esta se produziu “nem se havia

ainda iniciado a contagem do prazo de caducidade” de 30 dias previsto no n.º 1 do artigo 395.º do Código do Trabalho” -, irrelevando para tal efeito, e contrariamente ao pretendido pelo empregador, ter a trabalhadora, quase dois meses antes, invocado a referida caducidade, sem jamais ter obtido qualquer resposta do empregador.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15-12-2016 (Proc. n.º 482/14)

Confirmando a decisão proferida em primeira instância, declara improcedente a caducidade invocada pelo empregador e ilícito o despedimento em que se traduziu a cessação por este do contrato de trabalho, “por ausência dos pressupostos” daquela, cuja prova lhe cabia. Com efeito, tratando-se de “fazer operar a caducidade da relação laboral de um trabalhador vítima de acidente de trabalho, de que resultou incapacidade absoluta para o trabalho habitual”, não basta dar como verificada “a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de aquele continuar a prestar o seu trabalho”, já que a lei (artigos 127.º, n.º 1, alínea d), e 130.º, alínea d), do Código do Trabalho e 155.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro) lhe impõe a alegação e prova da impossibilidade de “proceder à reconversão profissional do trabalhador, e de lhe atribuir outras funções compatíveis, designadamente por não dispor na empresa de qualquer posto de trabalho para o efeito”, o que não sucedeu no caso.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 1 de dezembro de 2016 (Proc. n.º C-395/15, Mohamed Daoudi / Bootes Plus SL)

Questionado em sede de reenvio a título prejudicial sobre a inclusão “no conceito de «discriminação direta em razão de uma deficiência»” prevista nos artigos 1.º, 2.º e 3.º da Diretiva 2000/78 do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, do despedimento de “um trabalhador, até

àquele momento bem conceituado profissionalmente, pelo simples facto de se encontrar em situação de incapacidade temporária - de duração incerta - devido a um acidente de trabalho”, o TJUE afirmou que “o facto de a pessoa em causa se encontrar em situação de incapacidade temporária para o trabalho, na aceção do direito nacional, por um período indeterminado, devido a um acidente de trabalho, não significa, por si só, que a limitação da capacidade dessa pessoa possa ser qualificada de «duradoura», na aceção da definição de «deficiência»” contida na Diretiva n.º 2000/78, remetendo tal verificação para o “órgão jurisdicional de reenvio”.

Ou seja, o TJUE admitiu, em princípio, que “a incapacidade temporária para o trabalho, na aceção do direito nacional, por um período indeterminado, devido a um acidente de trabalho” pode constituir deficiência, nos termos e para os efeitos da Diretiva 2000/78: “limitação, resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, cuja interação com diferentes barreiras possa impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores”. E esclareceu ainda que tal conclusão assentará “numa apreciação, sobretudo, de natureza factual” que deve levar em conta, entre outros indícios, “o facto de, à data do facto alegadamente discriminatório, a incapacidade da pessoa não apresentar uma perspetiva bem delimitada quanto ao seu termo a curto prazo ou o facto de essa incapacidade ser suscetível de se prolongar significativamente antes da recuperação da referida pessoa”.

Contudo, não deixou o TJUE de advertir que mesmo que se conclua ser “duradoura” a “limitação de capacidade” resultante do acidente, o tratamento desfavorável nela baseado só violará a Diretiva 2000/78 se constituir discriminação, na aceção do seu artigo 2.º, n.º 1.

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, 2017. 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.