
Laboral

Newsletter | Portugal

Janeiro 2019



Índice

- > **Legislação**
- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**



I. Legislação

Lei n.º 4/2019 de 10 de Janeiro - Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10

Estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%

No dia 10 de Janeiro, foi aprovada a Lei n.º 4/2019 que visa a contratação por empregadores do sector privado e organismos públicos de pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Âmbito de aplicação

- O regime previsto neste diploma é exclusivamente aplicável às médias empresas com 75 ou mais trabalhadores e às grandes empresas (empresas com 250 ou mais trabalhadores);
- Para efeitos da aplicação deste diploma, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que possam exercer sem limitações funcionais a actividade a que se candidatam ou, tendo limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de produtos de apoio;
- Serão relevantes para aplicação do regime as deficiências na área da paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

Quota de emprego

- A quota de emprego imposta diverge consoante a dimensão da empresa, assim:
 - Médias empresas, com 75 ou mais trabalhadores - deverão admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço;
 - Grandes empresas – deverão admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2% do pessoal ao serviço.

Excepções

- Os empregadores abrangidos por este novo regime podem ser excepcionados da sua aplicação nas seguintes situações:
 - Impossibilidade da efectiva aplicação do regime legal no posto de trabalho em causa;
 - Inexistência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos no centro de emprego, que reúnam os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior.



- A exceção de aplicação do regime depende da apresentação de pedido junto da Autoridade para as Condições do Trabalho acompanhado dos pareceres e declarações necessárias do INR, I.P. e IEFP, I.P. aplicáveis em cada situação.

Incumprimento

- Os incumprimentos das obrigações estabelecidas no âmbito deste regime constituem contra-ordenações graves ou leves.

Período Transitório

- Os empregadores com um número de trabalhadores entre 75 e 100 dispõem de um período de transição de cinco anos e aqueles com mais de 100 trabalhadores de um período de transição de quatro anos, a contar da entrada em vigor da presente lei, para cumprimento da quota de emprego de pessoas com deficiência.
- Aos empregadores que atinjam a tipologia de média empresa com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, ou de grande empresa, é concedido um acréscimo de dois anos, visando a sua adaptação ao regime estabelecido no diploma.

Entrada em vigor

- A presente lei entrará em vigor no dia 1 de Fevereiro de 2019.

Portaria n.º 23/2019 – Diário da República n.º 12/2019, Série I de 2019-01-17

Atualiza as pensões de acidentes de trabalho

Procede à atualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2019, que passam a ter o valor resultante da aplicação de um aumento de 1,60%.

Portaria n.º 24/2019 – Diário da República n.º 12/2019, Série I de 2019-01-17

Atualiza o valor do Indexante dos Apoios Sociais

Atualiza o valor do IAS (Indexante de Apoios Sociais), que, em 2019, passará a ser de 435,76 euros.

Portaria n.º 25/2019 – Diário da República n.º 12/2019, Série I de 2019-01-17

Atualização anual das pensões e outras prestações sociais

Procede à atualização anual das pensões e de outras prestações sociais atribuídas pelo sistema de segurança social, das pensões do regime de proteção social convergente atribuídas pela Caixa Geral de Aposentações e das pensões por incapacidade permanente para o trabalho e por morte decorrente de doença profissional, para o ano de 2019.

A percentagem da actualização depende do montante das prestações, com referência ao IAS.



II. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Comércio e Serviços de Lisboa e Vale do Tejo	Portaria n.º 336/2018- Diário da República n.º250 /2018, Série I de 2018-12-28 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e outra e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.
Hotelaria, Restauração e Similares	Portaria n.º 9/2019 - Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (Alojamento).
Hotelaria, Restauração e Similares	Portaria n.º 18/2019 – Diário da República n.º10/2019 Série I de 2019-01-15 Determina a extensão as alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração e bebidas).
Hotelaria, Restauração e Turismo	Portaria n.º 30/2019 – Diário da República n.º 16/2019, Série I de 2019-01-23 Determina a extensão do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e



	Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.
--	---

III. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal Constitucional de 8 de Novembro de 2018

Constitucionalidade da norma que estabelece o prazo de um ano para requerer créditos laborais com declaração de insolvência

Perante um despedimento ilícito a ocorrido a 08/05/2012 e tendo o empregador sido declarado insolvente a 14/07/2015, o trabalhador requereu o pagamento dos créditos salariais a que tinha direito (indeminização e retribuições intercalares) ao Fundo de Garantia Salarial (FGS). No entanto, o seu pedido foi indeferido, com base na sua intempestividade, uma vez que havia ultrapassado o prazo de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho, previsto no artigo 2.º n.º 8 do regime jurídico do FGS.

Após o Tribunal Administrativo e Fiscal de Coimbra ter rejeitado a aplicação do referido artigo por inconstitucionalidade, foi interposto pelo Ministério Público recurso obrigatório para o Tribunal Constitucional (TC).

Este recurso teve como objecto a interpretação do mencionado artigo 2.º n.º 8 do, segundo a qual *o prazo de um ano para requerer o pagamento dos créditos laborais, certificados com a declaração de insolvência, cominado naquele preceito legal é de caducidade e insuscetível de qualquer interrupção ou suspensão.*

O TC confirmar a decisão de qualificar o prazo em causa como de caducidade, decidindo que, quanto ao prazo em apreço, não existe qualquer previsão legal que permita a sua suspensão ou interrupção.

O TC analisou ainda a questão de saber se na contagem do referido prazo é ou não possível *incluir um período temporal especificamente determinado e tendente à criação de um pressuposto essencial do direito ao acionamento do FGS (o período entre o pedido de declaração da insolvência e a sua efetiva declaração pelo tribunal competente), cujos termos escapam por completo ao controlo do trabalhador-credor, de tal forma que o mero decurso do tempo nessa fase processual provoque a extinção do direito.*

Para além de afirmar o direito à retribuição como um direito análogo aos direitos, liberdades e garantias, o TC, analisando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, veio referir que a Diretiva 80/987 visa a garantia mínima dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência, já que atribui aos Estados-Membros a faculdade de encurtarem o período de garantia, bem como de estabelecerem limites máximos aos pagamentos.



O TC considerou que a interpretação do regime jurídico do FGS gera insegurança aos destinatários beneficiários, já que, mesmo actuando de forma diligente, aqueles poderão ver frustrado o recebimento dos créditos salariais por questões que lhes são totalmente alheias, *assim se comprometendo as exigências mínimas de certeza decorrentes do princípio do Estado de direito democrático* e vindo a aplicação, no caso concreto, do prazo de um ano para a caducidade do direito aos créditos laborais comprometer a efectiva tutela da garantia especial assegurada pelo FGS.

Nesse sentido, o TC julgou *inconstitucional a norma contida no artigo 2.º, n.º 8, do Novo Regime do Fundo de Garantia Salarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, na interpretação segundo a qual o prazo de um ano para requerer o pagamento dos créditos laborais, certificados com a declaração de insolvência, cominado naquele preceito legal é de caducidade e insuscetível de qualquer interrupção ou suspensão.*

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Outubro de 2018

Compensação - Despedimento por extinção do posto de trabalho

No âmbito de um despedimento por extinção do posto de trabalho, o empregador procedeu ao pagamento de um determinado valor a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho bem como de créditos emergentes da cessação do contrato, tendo o trabalhador impugnado o despedimento, apesar de não ter devolvido os referidos valores.

Perante a impugnação do despedimento, veio o empregador invocar que a não devolução, por parte do trabalhador, dos valores entregues consubstanciava a aceitação do despedimento, nos termos do artigo 366.º n.º 4 do Código do Trabalho Ou seja, deveria funcionar a presunção de que, aceitando a compensação (e não a devolvendo), tal significaria a aceitação do despedimento e, portanto, seria incompatível com a sua impugnação.

Tendo o empregador sido absolvido do pedido, veio o trabalhador recorrer dessa decisão, invocando que o empregador não colocou à sua disposição a compensação por cessação do contrato e não discriminou os valores e o modo de cálculo do montante entregue. O trabalhador invocou também a inconstitucionalidade do artigo 366.º do Código do Trabalho.

No que respeita à questão da inconstitucionalidade do artigo 366.º do Código do Trabalho, o Tribunal da Relação de Lisboa corroborou a decisão do Supremo Tribunal de Justiça de 16/11/2017, considerando que não há inconstitucionalidade dessa norma, na medida em que o regime legal permite ao trabalhador ilidir a presunção de aceitação do despedimento mediante a devolução ao empregador do valor pago a título de compensação, não prejudicando o acesso dos trabalhadores aos Tribunais nem pondo em causa a tutela jurisdicional .

Contudo, e quanto à questão da correcta colocação à disposição do trabalhador da compensação, veio o Tribunal da Relação de Lisboa decidir que o montante entregue ao



trabalhador não representava, efectivamente, o valor correspondente à compensação devida.

Segundo o entendimento do Tribunal, para que estejamos perante uma “compensação” é preciso que o valor entregue corresponda ao montante calculado de acordo com o artigo 366.º do Código do Trabalho, o que não se verificou no caso em apreço, uma vez que, tendo em conta o valor auferido pelo trabalhador a título de remuneração e o número de anos que o trabalhador prestou actividade, a compensação deveria atingir um valor superior a 20 000.00 euros, tendo apenas sido disponibilizados 16 531,52 euros. Ou seja, o empregador não considerou correctamente a antiguidade do trabalhador nem a sua retribuição.

Nesse sentido, o Tribunal da Relação de Lisboa ordenou a anulação da decisão e a averiguação da antiguidade e retribuição do trabalhador, para garantir o correcto cálculo da compensação.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) I 1250-160 Lisboa I Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 I 4100-137 Porto I Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019. É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, acesse à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.