

Boletim Laboral

PORTUGAL

novembro de 2019

LEGISLAÇÃO

TRABALHADORES MARÍTIMOS - NOVO REGIME JURÍDICO

Decreto-Lei n.º 166/2019, de 31-10

Estabelece o novo regime jurídico da atividade profissional do marítimo. Transpõe para a ordem jurídica portuguesa as Diretivas 2008/106/CE, de 19-11, e 2019/1159/EU, de 20-6, relativas ao nível mínimo de formação de marítimos, e nela incorpora as «Emendas de Manila» à Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978 (Convenção STCW).

Aplica-se aos marítimos (indivíduos habilitados a exercer, como tripulantes, as funções correspondentes à respetiva categoria ou outras legalmente previstas e inscritos como tal junto da administração marítima) que prestem a sua atividade a bordo de navios ou embarcações de comércio, de pesca, de tráfego local, auxiliares, de reboque e de investigação ou plataformas de exploração ao largo que arvoem a bandeira nacional e, bem assim, aos marítimos de nacionalidade portuguesa a bordo de embarcações de bandeira não nacional (artigos 3.º, n.ºs 1 e 3, e 2.º, n.ºs 1 a 3 e 7). Com duas exceções: os navios e embarcações inscritos no Registo Internacional de Navios da Madeira e os expressamente excluídos do âmbito de aplicação de tal regime (artigo 2.º, n.ºs 4 e 5).

Regula, entre outras matérias, a inscrição dos marítimos e dos factos conexos com o exercício da sua atividade profissional (artigos 58.º segs.), como a aptidão médica (artigos 8.º a 13.º), escalões, categorias e funções (artigos 14.º segs.), formação e certificação (artigos 21.º segs. e 31.º segs.), recrutamento (artigos 66.º segs.), para além de vários aspetos da prestação do trabalho a bordo (artigos segs.).

No plano laboral, assinala-se a consagração do princípio da flexibilidade entre categorias que, para promover a mobilidade de trabalhadores em caso de escassez de mão-de-obra, permite o exercício de funções respeitantes “a categoria diferente da anteriormente detida, ainda que inseridas em diferentes secções, áreas de navegação ou tipos de embarcações” (artigo 17.º, n.ºs 1 e 2).

Justifica ainda especial referência a regra que quanto à nacionalidade dos tripulantes dos navios ou embarcações com bandeira nacional impõe que, pelo menos, 60% deles tenham “nacionalidade portuguesa ou de um país da União Europeia ou do EEE ou de um país de língua oficial portuguesa” (artigo 68.º, n.ºs 1 e 2). E, bem, assim a remissão, em matéria de período de descanso, para a Lei n.º 146/2015, de 9-9, sem prejuízo do disposto na Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006 (MLC 2006), aprovada pelo Decreto do Presidente da República n.º 7/2015, de 12-1 (artigo 77.º).

Revoga os Decretos-Leis n.º 280/2001, de 23-10 e n.º 34/2015, de 4-3, e demais normas “que se revelem incompatíveis” com a sua disciplina (artigo 100.º, n.ºs 1, 2 e 3).

Entra em vigor a 1-1-2020, salvo quanto ao n.º 2 do seu artigo 66.º, o qual produziu efeitos a 1-11-2019 (artigo 101.º).

OIT | CONVENÇÃO N.º 188 | TRABALHO NO SECTOR DA PESCA

Resolução da Assembleia da República n.º 224/2019, de 7-11

Aprova a Convenção n.º 188 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa ao trabalho no sector da pesca, adotada pela respetiva Conferência Geral na sua 96.ª sessão, a 14 de junho de 2007.

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA | VALOR

Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21-11

Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida em € 635 (seiscentos e trinta e cinco euros), a partir de 1-1-2020.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

AÇÃO EMERGENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO | DESISTÊNCIA DO PEDIDO | CADUCIDADE | CONHECIMENTO OFICIOSO

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 4-11-2019 (Proc. n.º 1989/16)

Confirma a decisão proferida em primeira instância, que numa ação declarativa de condenação, com processo especial emergente de acidente de trabalho, recusara homologar a desistência do pedido do trabalhador contra a ré seguradora, por terem os direitos decorrentes da Lei n.º 98/2009, de 4-9, “natureza indisponível”.

Confirma, também, a decisão recorrida na parte em

que julgou verificada, quanto à ré empregadora, “a exceção perentória da caducidade do direito de ação” decorrente de acidente de trabalho, por ser esta “de conhecimento oficioso”, nos termos do artigo 179.º, n.º 1, da mesma Lei n.º 98/2009, de 4-9.

SANÇÃO DISCIPLINAR | SUSPENSÃO COM PERDA DE RETRIBUIÇÃO | DECISÃO | PRAZO APLICÁVEL

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 6-11-2019 (Proc. n.º 4199/17)

Confirma a sentença recorrida, que decidira que “a Ré não podia sancionar o Autor” por ter caducado o seu direito de decidir a aplicação a este de uma sanção disciplinar conservatória (suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, por 25 dias).

Para tanto, após constatar a inexistência, em sede de procedimento disciplinar comum, de uma norma paralela da contida no artigo 357.º, n.º 1, do Código do Trabalho (que fixa um prazo de 30 dias para proferir a decisão final no procedimento para despedimento), pergunta-se se será esta aplicável por analogia, nos termos gerais do artigo 10.º do Código Civil, visto estar-se diante de uma lacuna. E trata de determinar se para este “caso omissivo valem as mesmas razões justificativas da regulamentação prevista na lei”, concluindo que sim, nos termos que se seguem.

Tendo a lei considerado “razoável” o prazo de 30 dias para o empregador “refletir e decidir” nos “casos muito graves”, nos quais “não é exigível a manutenção da situação laboral” e se pondera a aplicação da mais severa das sanções (o despedimento), por maioria de razão tal prazo há de ser adequado “para decidir num procedimento mais ligeiro”, quanto a sanções disciplinares menos pesadas (não sendo possível, “sem artificialidade, nem arbítrio”, submeter tal hipótese a “um lapso de tempo inferior”).

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, 2019. 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.