

Boletim Laboral Portugal



ABRIL 2024

LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA CULTURA

Decreto-Lei n.º 25/2024 de 1 de abril

Procede à segunda alteração ao Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (EPAC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 64/2022, de 27 de setembro.

Altera os artigos 30.º, 44.º, 45.º, 48.º, 49.º e 53.º do EPAC, (i) prevendo uma redução da taxa contributiva relativa aos profissionais da área da cultura em regime de contrato de trabalho de muito curta duração e aos trabalhadores independentes inscritos no registo dos profissionais da área da cultura e abrangidos pelo regime de proteção previsto no EPAC; (ii) ajustando o valor do IAS para efeitos de cálculo do prazo de garantia para acesso ao subsídio de suspensão da atividade cultural; e (iii) clarificando aspetos relativos ao conceito de entidade beneficiária.

Entra em vigor no dia 2 de abril de 2024.

ESTATUTO DO CUIDADOR INFORMAL

Portaria n.º 127/2024/1 de 1 de abril

Considerando que se continuam a verificar constrangimentos na obtenção dos documentos instrutórios do processo para reconhecimento do estatuto de cuidador informal, procede à prorrogação até ao dia 31 de outubro de 2024 do prazo previsto no artigo 1.º da Portaria n.º 335/2023, de 3 de novembro, de modo a, salvaguardando a entrega posterior de tais documentos, permitir o deferimento e a manutenção do estatuto.

Entra em vigor no dia 2 de abril de 2024 e produz efeitos a 1 de maio de 2024.

PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS

Portaria n.º 128/2024/1 de 2 de abril

Procede à sexta alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, ajustando a tabela de remunerações mínimas aplicável às categorias profissionais constantes do seu anexo.

Entra em vigor a 7 de abril de 2024, produzindo as remunerações mínimas efeito a 1 de março de 2024.

ATESTADO MÉDICO DE INCAPACIDADE MULTIUSO

Portaria n.º 151/2024/1 de 8 de abril

Estabelece o conjunto de patologias que podem beneficiar da emissão de atestado médico de incapacidade multiúsos (AMIM), com dispensa de junta médica de avaliação da incapacidade, prevendo ainda o coeficiente de incapacidade a atribuir a cada patologia e os elementos que devem ser apresentados pelo interessado.

Entra em vigor a 9 de abril de 2024 e produz efeitos no prazo de 30 dias a contar da publicação.

JURISPRUDÊNCIA

AC.STJ de 06/03/2024 / Proc. n.º 459/21.2T8VRL. G1.S1 (Relator Domingos José de Moraes)

Considera improcedente o recurso de revista excecional interposto pelo Réu, um instituto de direito público, numa ação em que estava em causa indagar se os contratos celebrados entre os Autores e o Réu, antes de 01.05.2020 (data em que os Autores passaram a integrar os quadros do Réu na sequência de procedimento concursal aberto no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP), aprovado pela Lei n.º 112/2017 de 29 de Dezembro), deviam ser qualificados como contratos de trabalho, ao abrigo do artigo 12.º do Código do Trabalho e, sendo o caso, quais as consequências jurídicas dessa qualificação.

Em apoio da sua fundamentação, começa por alegar o STJ que, apesar de os Autores terem sido titulares de contratos individuais de trabalho, entre março de 2013 e 30 de abril de 2020, “tais contratos de direito privado não podem ser considerados como contratos de trabalho em funções públicas, por não estarem preenchidos os respetivos requisitos de constituição, em particular, a sujeição ao respetivo procedimento concursal”. Considera assim, quanto a este ponto, que, tal como decidido anteriormente pelas instâncias, tais contratos devem ser declarados nulos, por força do disposto no artigo 294.º do Código Civil, que prescreve que “os negócios jurídicos celebrados contra disposição legal de carácter imperativo são nulos, salvo nos casos em que outra solução resulte da lei”.

Conclui no entanto o STJ que, nos termos do artigo 122.º do Código do Trabalho, a declaração de nulidade

salvaguarda os efeitos já produzidos - e, como tal, os direitos já adquiridos - na execução do contrato, razão pela qual “os Autores têm direito aos créditos laborais reconhecidos nas Instâncias”, relativos, justamente, ao período durante o qual os contratos, embora inválidos, foram executados.

AC. TRG de 14/03/2024 / Proc. n.º 5228/22.0T8VNF.G1 (Relatora Vera Sottomayor)

Considera improcedente o recurso interposto pela ré empregadora num caso em que, tendo o Autor denunciado o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 do artigo 400.º do Código do Trabalho, foi vítima de agressão por parte do legal representante da ré empregadora no decurso do prazo de aviso prévio, motivo pelo qual considerou inexistirem condições para a prossecução da relação laboral e dar cumprimento a esse aviso prévio, comunicando a resolução do contrato com efeitos imediatos e reclamando a indemnização devida nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

De acordo com o decidido pela Relação de Guimarães, “mantendo-se em vigor o contrato de trabalho nada obsta a que na pendência do aviso prévio operem outras causas de cessação do vínculo laboral, designadamente a resolução com justa causa”.

Conclui assim que tendo o contrato de trabalho cessado, não por denúncia do trabalhador, mas sim por resolução com invocação de justa causa da iniciativa do trabalhador reconhecida pelo tribunal, não tem a empregadora direito à indemnização por falta de aviso prévio prevista no artigo 401.º do Código do Trabalho, ficando por outro lado, obrigada a pagar a indemnização do artigo 396.º do Código do Trabalho.

AC. TRL de 10/04/2024 / Proc. n.º 20831/22.0T8LSB.L1-4 (Relator Sérgio Almeida)

Considera improcedente o recurso interposto pelo Autor trabalhador, mantendo a decisão recorrida, numa ação em que este se insurgia contra a diminuição de retribuição que resultou da circunstância de, exercendo funções como técnico comercial com determinada remuneração numa companhia de navegação aérea, ter passado por sua iniciativa a assistente de bordo, mudando de funções e de categoria, de modo totalmente distinto das que exercia, e nessa medida vendo a sua remuneração ser alterada.

Entende a Relação de Lisboa, na linha do decidido pela primeira instância, que, “se o trabalhador, no âmbito de

um concurso interno da empresa, muda para categoria substancialmente diferente e menos remunerada, aplicando-se aliás Acordo de Empresa diverso, não tem direito a manter a retribuição correspondente às anteriores funções”.

Mais considera a Relação que o princípio da boa fé não obriga o empregador a “informar o trabalhador de todas as condições que encontrará, sendo o candidato que deve previamente averiguar aquilo que, sendo acessível, lhe interessa, nomeadamente a retribuição”.

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.