

LEGISLAÇÃO

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA | VALOR

Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28-12

Fixa em € 580,00 (quinhentos e oitenta euros) o valor da retribuição mínima mensal garantida, a partir de 1 de janeiro de 2018.

SEGURANÇA SOCIAL | TRABALHADORES INDEPENDENTES | REGIME CONTRIBUTIVO

Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9-1

Altera o regime contributivo dos trabalhadores independentes, previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16-9, dando nova redação a várias das suas normas (artigos 139.º, 140.º, 145.º, 146.º, 151.º, 152.º, 155.º, 157.º, 159.º, 161.º, 162.º, 163.º, 164.º, 165.º, 166.º, 168.º e 283.º), revogando várias outras (n.º 2 do artigo 145.º, n.º 3 do artigo 147.º, n.º 3 do artigo 152.º, n.º 4 do artigo 164.º, n.ºs 3 e 5 do artigo 165.º, n.º 3 do artigo 168.º, n.º 2 do artigo 217.º, n.º 3 do artigo 276.º e artigo 279.º) e aditando-lhe três novos preceitos (artigos 151.º-A, 164.º-A e 283.º-A).

Entrou em vigor a 10-1-2018, para produzir efeitos a 1-1-2019, com duas exceções: a notificação prevista no n.º 2 do seu artigo 5.º (a ocorrer em “outubro de 2018”) e as alterações ao artigo 140.º e ao n.º 7 do artigo 168.º do Código dos Regimes Contributivos acima referidas (que se reportam a 1-1-2018).

PARTICIPAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO PELO EMPREGADOR | PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO PARA FINS ESTATÍSTICOS | NOVOS MODELOS

Portaria n.º 14/2018, de 11-1

Aprova um novo modelo de participação de acidentes de trabalho, pelos empregadores (incluindo “entidades empregadoras públicas que tenham transferido a responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho”) e pelos trabalhadores independentes, por tal modo dando cumprimento ao prescrito no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 106/2017, de 29-8, de que se deu nota na edição deste Boletim Laboral de setembro de 2017.

De igual modo, em conformidade com o estabelecido nesse mesmo preceito, regula o conteúdo, a forma e o prazo de envio, pelas seguradoras, da informação sobre acidentes de trabalho recebida, e pelos empregadores ou trabalhadores independentes que hajam participado acidentes de trabalho, da informação adicional para se proceder ao encerramento do correspondente processo de recolha de informação estatística.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

PRÉ-REFORMA | DESPEDIMENTO COLETIVO |
COMPENSAÇÃO DEVIDA AO TRABALHADOR |
REGIME APLICÁVEL**Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10-12-2017 (Proc. n.º 24623/16)**

Confirmando a decisão proferida em primeira instância (e impugnada diretamente junto do STJ, nos termos permitidos por lei), condena o empregador a compensar o trabalhador que estava em situação de pré-reforma quando foi incluído no despedimento coletivo segundo o estabelecido no artigo 322.º, n.º 2, do Código do Trabalho (CT), ou seja, no valor da totalidade das prestações de pré-reforma que receberia até à idade legal da reforma por velhice. Para tanto, relembra que tal despedimento, ao extinguir o contrato de trabalho, fez cessar também o acordo de pré-reforma que vinculava o empregador e o trabalhador e que o artigo 322º, n.º 1, alínea c), do CT prevê expressamente tal hipótese, fazendo-lhe corresponder uma regra especial de cálculo da compensação devida. Após o que conclui que é de acordo com esta, e não com a regra geral decorrente do artigo 366.º do CT, que deverá ser determinado o montante a atribuir ao trabalhador despedido.

TEMPO DE TRABALHO | CUMPRIMENTO DE
REGRAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE
| TEMPOS DESPENDIDOS ANTES E APÓS O
EXERCÍCIO DA ATIVIDADE | QUALIFICAÇÃO**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 6-12-2017 (Proc. n.º 26263/16)**

Confirmando a sentença de 1.ª instância - cuja fundamentação subscreve e reproduz -, decide que os períodos “indispensáveis à preparação do exercício da atividade laboral, nomeadamente o tempo gasto com especiais cuidados de saúde, segurança e higiene no trabalho exigidos pela sua própria natureza ou pelas normas legais ou convencionais aplicáveis” se integram “no conceito de tempo de trabalho”, o mesmo valendo para os “períodos em que os trabalhadores à saída” efetuem “as operações inversas”. Invoca, para tanto, e em linha com a referida sentença, o estatuído no artigo 197.º, n.º 2, alínea e), do CT - que considera “compreendidos no tempo de trabalho a interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho” -, do qual retira um argumento de “maioria de razão”, a saber: “se a própria lei integra no conceito de tempo de trabalho as interrupções e pausas decorrentes das aludidas imposições”, então dele “não se podem excluir” os períodos “que os trabalhadores despendem com vista à prossecução de idêntico desiderato pela simples razão de os mesmos ocorrerem imediatamente antes da prestação efetiva de trabalho e após a mesma.”

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, 2018. 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.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.