

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

AGENDA DO TRABALHO DIGNO | LEI N.º 13/2023, DE 3-4 | RETIFICAÇÃO

Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29-5

Retifica a Lei n.º 13/2023, de 3-4, que altera “o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno”, publicada com várias “incorreções” que indica e emenda.

1. Artigo 12.º-A, n.º 1, alínea f), do Código do Trabalho:

Onde está:

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

Deve ficar:

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

2. Artigo 112.º, n.º 6, do Código do Trabalho:

Onde está:

6 - O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Deve ficar:

6 - O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

3. Artigo 168.º, n.º 3, do Código do Trabalho:

Onde está:

3 - O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Deve ficar:

3 - O contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

4. Artigo 251.º, n.º 4, do Código do Trabalho:

Onde está:

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Deve ficar:

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

5. Artigo 466.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho:

Onde está:

d) Parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

Deve ficar:

d) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

6. Artigo 10.º, n.º 3, da Lei n.º 107/2009, de 14.9:

Onde está:

3 - O inspetor do trabalho ou da segurança social, consoante os casos, pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infrator o instrumento referido no n.º 2.

Deve ficar:

3 - O inspetor da segurança social pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infrator o instrumento referido no n.º 2.

JURISPRUDÊNCIA

DENÚNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO | ASSINATURA DO TRABALHADOR | RECONHECIMENTO PRESENCIAL | ADVOGADO DA EMPRESA | INADMISSIBILIDADE LEGAL | NULIDADE POR VIOLAÇÃO DO DEVER DE IMPARCIALIDADE

Acórdão da Relação de Guimarães, de 11-5-2023 (Proc. n.º 289/22)

Confirma a decisão proferida em primeira instância, que entendera que “o reconhecimento presencial da assinatura” do trabalhador autor “na denúncia do contrato de trabalho”, por não ter sido “feita notarialmente, mas perante advogado”, não o impedia de a revogar, pelo que, tendo-o feito o autor “dentro do prazo legal e devolvendo as quantias que havia recebido”, “carece de fundamento legal a recusa” da empregadora ré “em aceitar tal revogação, consubstanciando o seu comportamento, ao não permitir” a retoma pelo autor da “sua atividade, um despedimento ilícito porque não precedido de processo disciplinar.”

Ese concorda, no essencial, “com o entendimento perfilhado” pelo tribunal recorrido, “que faz uma correta interpretação” do artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho, acrescenta-lhe, contudo, “alguns considerandos”, motivados pela “ênfase que nas conclusões do recurso a recorrente dá ao argumento da existência de legislação” – em particular ao DL n.º 76-A/2006, de 29-3 -, “que atribui aos advogados competência para realizarem reconhecimentos simples presenciais”.

Nesse sentido, começa por lembrar que o artigo 402.º, n.º 1, do Código do Trabalho consente ao trabalhador “revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial” e que o DL n.º 76-A/2006, de 29-3, permitiu aos advogados, solicitadores, câmaras de comércio e indústria e conservatórias a autenticação e o reconhecimento presencial de assinaturas em documentos.

Mas logo adverte que a norma em causa do Código do Trabalho – tanto na sua redação de 2003, como na de 2009 –, mantém a exigência de reconhecimento “notarial”. Ora, tendo o legislador de 2009 “presente que desde 2006 os reconhecimentos de assinaturas poderiam ser feitos por outras entidades que não notários”, se fosse sua intenção permiti-los aos advogados “então faria sentido que as normas laborais o dissessem claramente, o que não veio a acontecer”.

Significa isto que “um reconhecimento da assinatura presencial do trabalhador” no documento de denúncia do contrato de trabalho “efetuado por advogado” não satisfaz “a exigência” do n.º 4 do artigo 395.º do Código do Trabalho - “constituir um reconhecimento notarial presencial” -, pelo que não pode obstar “ao direito do trabalhador” de revogar tal denúncia.

Com efeito, da conjugação dos artigos 402.º, n.º 1, e 395.º, n.º 4, do Código do Trabalho (aplicável por remissão do seu artigo 400.º, n.º 5) resulta que “para que as assinaturas dos trabalhadores nos documentos de rescisão dos contratos impeçam a revogação da denúncia têm de ser reconhecidas presencialmente perante o notário”.

E, prossegue, compreende-se porquê: “na ótica da lei, a realização da assinatura na presença do notário garante a genuinidade e a atualidade da declaração extintiva proferida pelo trabalhador, evitando práticas fraudulentas por parte do empregador e exigindo do trabalhador uma reflexão acrescida, pelo que, em tal situação, o trabalhador não gozará daquele direito potestativo de desfazer o declarado”. Por outras palavras, “a natureza da função notarial torna expectável que seja aí” mais bem “salvaguardado um ambiente de imparcialidade e distanciamento da pessoa que procede ao reconhecimento para com o trabalhador.” São, pois, “razões de garantia e certeza as que levaram o legislador a decidir manter a redação da norma, apesar de não desconhecer o alargamento da possibilidade de outras entidades levarem a efeito reconhecimentos.”

Mais, com tal opção ter-se-á pretendido evitar que “a declaração de denúncia” tenha a respetiva “assinatura reconhecida pelo advogado da própria entidade patronal” – tal como sucedeu no presente caso, “aliás paradigmático” das “precauções do legislador” ao manter a exigência de reconhecimento notarial daquela.

Após o que conclui que no presente caso “sempre haveria que compaginar um conflito de interesses por banda do advogado, já que ao serviço da empregadora, no ato de reconhecimento” – sendo certo que, “ainda que se aceitasse em tese” o reconhecimento por advogado, sempre seria “aplicável a norma relativa aos impedimentos” (artigos 36.º e 5.º do Código do Notariado). Não o tendo sido, no presente caso, seria “nulo” o ato de reconhecimento praticado pelo advogado, por força do estatuído no artigo 71.º, n.º 1, do Código do Notariado.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2023 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.