

Boletim Laboral

PORTUGAL

agosto de 2017

LEGISLAÇÃO

REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE HOMENS E MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Lei n.º 62/2017, de 1-8

Estabelece “o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”.

Para tanto, define “limiares mínimos” a observar na “proporção das pessoas de cada sexo” designadas para tais órgãos “em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis” (artigos 3.º, 4.º e 5.º), impondo ainda às entidades e empresas visadas a elaboração anual de “planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”, os quais deverão ser publicados “no respetivo sítio na *Internet*” (artigo 7.º).

Entrou em vigor a 2 de agosto de 2017, na parte não dependente de regulamentação (a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área da igualdade). Os “limiares mínimos” nela definidos variam entre 33,3% nas entidades do setor público empresarial a partir de 1-1-2018, e 20 % ou 33,3% nas empresas cotadas em bolsa, consoante se trate da primeira assembleia-geral eletiva após 1-1-2018 ou 1-1-2020. É de realçar que, embora não se aplicando aos mandatos (em curso) constituídos anteriormente a 1-1-2018, os limiares mínimos valem já para as situações de renovação ou substituição no mandato que entretanto ocorram.

ASSÉDIO

Lei n.º 73/2017, de 16-8

Com vista a reforçar “o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio”, altera os artigos 29.º, 127.º, 283.º, 331.º, 349.º, 394.º e 563.º do Código do Trabalho, 4.º e 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e 66.º do Código de Processo do Trabalho.

Das normas agora aditadas ao Código do Trabalho, várias explicitam o que já resultava do direito anterior: é o caso da proclamação da proibição de assédio, bem como dos direitos da vítima à indemnização de danos patrimoniais e não patrimoniais e à resolução do contrato de trabalho. Outras, porém, inovam, por ex., ao estabelecer a imunidade disciplinar de princípio do denunciante e das suas testemunhas, ou ao incluir, entre os deveres do empregador, sob pena de responsabilidade contraordenacional grave, a adoção de “códigos de boa conduta para a prevenção e combate do assédio no trabalho”, caso “a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores”, e a instauração de procedimento disciplinar “sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho”. Na mesma linha, cabe referir a necessária inclusão no documento que titula o acordo de revogação

do contrato de trabalho do “prazo legal para o exercício do direito” que ao trabalhador assiste de o fazer cessar, obrigação cuja inobservância constitui contraordenação leve.

Entra em vigor a 1 de outubro de 2017.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

TRABALHO TEMPORÁRIO | PERMANÊNCIA AO SERVIÇO REGRESSADO O TRABALHADOR SUBSTITUÍDO | NOVO CONTRATO SEM TERMO | DENÚNCIA NO PERÍODO EXPERIMENTAL

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 22-6-2017 (Proc. n.º 5571/13)

Confirmando o decidido em recurso pela segunda instância, considerou que, “tendo o trabalhador temporário continuado ao serviço do utilizador por mais de 10 dias após o regresso do trabalhador substituído”, aplica-se a tal situação o artigo 178.º, n.º 4, do Código do Trabalho, o qual, ao prescrever que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo, determina a constituição “de um contrato novo, de uma nova relação jurídico-laboral”.

Ora, “tratando-se de um novo contrato sem termo nada obsta a que se lhe possa aplicar o regime do período experimental, previsto nos artigos 111.º a 114.º” do mesmo diploma, em particular do seu artigo 112.º, n.º 4, que manda deduzir na contagem deste a duração de anterior “contrato de

trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho”. Com efeito, tendo o trabalhador substituído regressado cerca de duas semanas após a celebração do contrato de trabalho temporário e tendo a denúncia pelo empregador sido feita dentro dos 90 dias subsequentes àquela data, não se esgotara ainda o período experimental aplicável, pelo que improcede a invocação pelo trabalhador da ocorrência, no caso, de um despedimento ilícito.

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA | DESOBEDEIÊNCIA | CONTROLO DA ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE POR “TOQUES” DE TELEFONE

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26-6-2017 (Proc. n.º 28801/15)

Confirma a sentença de primeira instância, ao julgar ilícito o despedimento fundado na pretensa desobediência da trabalhadora à ordem da empregadora “de lhe dar todos os dias um toque, do telefone fixo” da empresa “para o seu telemóvel, quando chegasse de manhã, à saída e chegada no intervalo de almoço, e ao sair, no fim do dia”.

Para tanto, entende que tal ordem - justificada pela ré com a “impossibilidade de controlo por outra forma da assiduidade e pontualidade da autora” e dada a uma trabalhadora com 25 anos de serviço à empresa - institui “uma prática grotesca face ao legalmente estatuído” no artigo 202.º do Código do Trabalho, que impõe ao empregador o controlo e o registo da pontualidade e assiduidade do trabalhador, além de ofender a dignidade deste, violando o artigo 15.º do mesmo diploma.

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, 2017. 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.