

LEGISLAÇÃO

PREVENÇÃO, PROIBIÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, EM RAZÃO DA ORIGEM RACIAL E ÉTNICA, COR, NACIONALIDADE, ASCENDÊNCIA E TERRITÓRIO DE ORIGEM

Lei n.º 93/2017, de 23-8

Aplica-se a todas as pessoas singulares e coletivas, públicas e privadas, nos domínios que enuncia (proteção social, incluindo segurança social e cuidados de saúde, benefícios sociais, educação, acesso e fornecimento de bens e serviços colocados à disposição do público). Não prejudica o estatuído no Código do Trabalho e noutros diplomas quanto à proteção contra a discriminação no trabalho e no emprego e no trabalho independente.

Proíbe “qualquer forma de discriminação” baseada na “origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem”, considerando como tal a recusa de fornecimento ou impedimento de fruição de bens ou serviços à disposição do público, a recusa ou condicionamento de venda, arrendamento ou subarrendamento de imóveis, a recusa ou limitação de acesso a locais públicos ou abertos ao público, a recusa ou limitação de acesso a cuidados de saúde prestados em estabelecimentos de saúde públicos ou privados, a recusa ou limitação de acesso ou a adoção de medidas de organização interna por estabelecimento de educação ou ensino público ou privado – desde que determinados pelos referidos fatores (artigos 1.º e 4.º, n.ºs 1 e 2). E estabelece que a simples verificação de qualquer destes atos faz presumir a sua intenção discriminatória, “sem necessidade de prova dos critérios que os motivaram” (artigo 14.º, n.º 1).

Cria a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, que funciona junto do Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (ACM), e acompanha a aplicação deste regime (artigo 6.º).

Prescreve como consequências da adoção de prática discriminatória a indemnização do lesado “por danos patrimoniais e não patrimoniais, a título de responsabilidade civil extracontratual”, e a publicação da sentença condenatória no *site* do ACM por 5 anos, incluindo, “pelo menos”, a identificação da pessoa coletiva condenada, informação sobre o tipo e natureza da prática discriminatória e a indemnização fixada (artigo 15.º, n.ºs 1 e 4). Declara nulas as cláusulas contratuais discriminatórias, conferindo ao lesado direito à alteração do contrato (artigo 15.º, n.º 3).

Revogou as Leis n.º 134/99, de 28-8, e n.º 18/2004, de 11-5, e o Decreto-Lei n.º 86/2005, de 2-5. Entrou em vigor a 1 de setembro de 2017.

RECOLHA, PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO

Decreto-Lei n.º 106/2017, de 29-8

Regula a recolha, publicação e divulgação da informação estatística oficial sobre acidentes de trabalho, aplicando-se ao setor privado, incluindo o cooperativo e o social, bem como a trabalhadores independentes

e às entidades públicas que tenham transferido a responsabilidade de reparação do acidente de trabalho para um segurador (artigos 1.º e 2.º).

Obriga todas estas entidades a enviar ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente (para proceder a tal apuramento estatístico), sob pena de responsabilidade contraordenacional grave, informação adicional para se proceder ao encerramento do correspondente processo de recolha (artigos 4.º e 9.º, n.ºs 1 e 2). O conteúdo, forma de envio e prazos desta informação adicional serão definidos por “portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, ouvidas as associações representativas dos seguradores (artigo 10.º)”.

Revoga o Decreto-Lei n.º 362/93, de 15-10, na parte relativa ao regime de informação estatística sobre acidentes de trabalho no setor privado, incluindo o cooperativo e o social, e a trabalhadores independentes.

Entra em vigor no dia 27 de novembro de 2017.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA 2000/78/CE | DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE | DIFERENÇA DE TRATAMENTO JUSTIFICADA POR OBJETIVO LEGÍTIMO | POLÍTICA DE EMPREGO

Acórdão de 19-7-2017 (Proc. C- 143/16, Abercrombie & Fitch Italia Srl / Antonino Bordonaro)

Decidiu que os artigos 2.º, n.º 1, 2.º, n.º 2, alínea a), e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, devem ser interpretados como não se opondo a uma disposição de direito interno que autorize o empregador a celebrar um contrato de trabalho

intermitente com um trabalhador com idade inferior a 25 anos, qualquer que seja a natureza dos serviços a prestar, e a despedi-lo quando este atinja tal idade.

Invocou, para tanto, tratar-se de disposição que visa um objetivo legítimo de política de emprego (favorecer a entrada de jovens no mercado de trabalho), através de um meio necessário e adequado (um contrato “flexível e temporário”, menos “restritivo e dispendioso” que o contrato de trabalho “normal”).

DIRETIVA 2001/23/CE | MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES | CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO

Acórdão de 20-7-2017 (Proc. C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo / Portimão Urbis, E.M., S.A., em liquidação, Município de Portimão, EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.)

Decidiu que o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12-3-2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros quanto à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que a mesma abrange a situação em que uma empresa municipal, cujo único acionista é um município, é dissolvida por decisão do órgão executivo deste, sendo as suas atividades parcialmente transferidas para o mesmo.

Mais decidiu que constitui trabalhador, nos termos e para os efeitos do artigo 2.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2001/23, uma pessoa que, em razão da suspensão do seu contrato de trabalho, não esteja em efetividade de funções, mas seja protegida enquanto trabalhador pelo direito interno – devendo os direitos e obrigações de tal contrato de trabalho decorrentes ser considerados transferidos para o cessionário, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, daquela.

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.