

BOLETIM LABORAL**Outubro 2017****EDITORIAL**

O Boletim Laboral visa dar a conhecer aos seus clientes as informações legislativas e jurisprudenciais mais recentes.

Esta é uma aposta na comunicação e informação que acreditamos ser um dos principais alicerces do cultivo das relações de confiança com os nossos clientes.

I- NOVIDADES LEGISLATIVAS**Declaração de Retificação n.º25/2017, de 22 de setembro**

Retifica o [Decreto-Lei n.º 106/2017](#), de 29 de agosto, do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que regula a recolha, publicação e divulgação da informação estatística sobre acidentes de trabalho, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 166, de 29 de agosto de 2017.

Disponível [aqui](#).

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio.

Disponível [aqui](#).

Portaria n.º 253/2017, de 8 de agosto

Portaria que procede à alteração da [Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto](#), alterada pelo [Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 1/2016, de 6 de janeiro](#), e pela [Portaria n.º 5/2017, de 3 de janeiro](#), referente à atribuição do rendimento social de inserção (RSI).

Disponível [aqui](#).

Lei n.º 64/2017, de 7 de Agosto

Estabelece as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde a que estão ou possam vir a estar sujeitos devido à exposição a campos eletromagnéticos durante o trabalho e transpõe a Diretiva 2013/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013.

Disponível [aqui](#).

Lei n.º 60/2017, de 1 de Agosto

Procede à primeira alteração da Lei n.º90/2001, de 20 de agosto, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

Disponível [aqui](#).

Decreto Regulamentar n.º6-A/2017, de 31 de julho

Regulamenta a atualização extraordinária das pensões.

Disponível [aqui](#).



Decreto-Lei n.º 90/2017, de 8 de julho

Altera o regime jurídico do rendimento social de inserção.

Disponível [aqui](#).

Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de Julho

Estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

Disponível [aqui](#).

Lei n.º 55/2017, de 17 de junho

Alarga o âmbito da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado.

Disponível [aqui](#).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho

Define os critérios, procedimentos e indicadores a observar para a emissão de portarias de extensão de convenção coletiva.

Disponível [aqui](#).

Decreto-Lei n.º 53-A/2017, de 1 de junho



Altera o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores dependentes.

Disponível [aqui](#).

Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

Transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Disponível [aqui](#).

II- ARTIGOS

Prevenção da prática de assédio no âmbito laboral – Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto

No passado dia 16 de agosto foi publicada em Diário da República a [Lei n.º 73/2017](#), que reforça o quadro normativo para a prevenção da prática de assédio no contexto laboral.

O novo diploma introduz alterações ao Código do Trabalho, ao Código de Processo do Trabalho e à Lei Geral das Funções Públicas.

Passam a ter consagração expressa a proibição da prática de assédio e a atribuição do direito de indemnização à vítima. A prática de assédio continuará a constituir contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal. Além disso, o empregador assumirá a responsabilidade pela reparação dos danos resultantes de doenças profissionais desencadeadas pela prática de assédio. A responsabilidade pelo pagamento da reparação destes danos será da segurança social que fica sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos realizados, acrescidos de juros de mora vincendos.



As entidades empregadoras que tenham ao seu serviço sete ou mais trabalhadores, terão de adotar códigos de boa conduta e combate ao assédio, devendo instaurar o competente procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio laboral, sob pena de incorrer na prática de uma contraordenação grave.

No âmbito da ação disciplinar, a nova lei determina que o denunciante e as testemunhas por si arroladas não possam sofrer sanções disciplinares até ser proferida decisão final transitada em julgado. Sendo ainda considerada abusiva a sanção disciplinar aplicada até um ano após a denúncia ou qualquer forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

No elenco de comportamentos que podem fundamentar a justa causa para resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador passa a estar expressa a prática de assédio denunciada à ACT.

O diploma em análise introduz alterações também no campo processual. Num processo judicial em que a causa de pedir seja a prática de assédio, as testemunhas são obrigatoriamente notificadas pelo tribunal.

Esta nova Lei entrará em vigor no próximo dia 1 de outubro de 2017.

Combate aos falsos “recibos verdes” e outras formas de ocultação de relações laborais – Lei n.º 55/2017, de 17 de julho.

No passado dia 1 de agosto entrou em vigor a [Lei n.º 55/2017, de 17 de julho](#) que visa reforçar o combate aos chamados falsos “recibos verdes” e à ocultação de relações laborais.



De acordo com a nova lei, a ACT, no âmbito de uma inspeção de trabalho, remete para os serviços do Ministério Público existentes no tribunal do lugar da prestação da atividade, os factos e indícios da existência de uma relação laboral e ainda todos os elementos de prova coligidos, com vista à instauração de uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

O Ministério Público passa a ter legitimidade ativa para instaurar ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e interpor oficiosamente procedimentos de suspensão de despedimento, sempre que tenha conhecimento, por qualquer meio, da existência de um despedimento ocorrido entre o período compreendido entre a data da notificação do empregador para regularizar a situação que presume a existência de um contrato de trabalho e o trânsito em julgado da decisão judicial da daquela ação de reconhecimento.

Com presente alteração legislativa, é ainda eliminada a fase conciliatória que ocorria antes da fase de julgamento.

Incentivos à contratação – Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho

Entrou em vigor o novo diploma legal que regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa e de muito longa duração.

A atribuição destes incentivos concretiza-se mediante a dispensa parcial ou a isenção total do pagamento de contribuições para a Segurança Social, por parte da entidade empregadora.

Os incentivos previstos neste diploma legal aplicam-se ao apoio à contratação de:

- i. Jovens à procura de primeiro emprego, com idade igual ou inferior a 30 anos, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado;



- ii. Desempregados de longa duração, que estiverem inscritos no IEFP, I.P. há 12 meses ou mais;
- iii. Desempregados de muito longa duração, com idade igual ou superior a 45 anos e que estejam inscritas no IEFP, I.P.

A empresa poderá ainda beneficiar dos incentivos à contratação ainda que os trabalhadores abrangidos tenham celebrado contrato de trabalho por tempo indeterminado que tenha cessado durante o período experimental, frequentado estágio profissional, estado inseridos em programas ocupacionais.

Mais, os empregadores que contratem por tempo indeterminado os trabalhadores com quem já mantinham um contrato a termo, ou cujos contratos a termo se convertam em contratos por tempo indeterminado, não são prejudicados, podendo vir a beneficiar dos mesmos benefícios.

Nestes termos, o Decreto-Lei n.º 72/2017 prevê para a contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, uma redução temporária de 50% da taxa contributiva da responsabilidade da empresa, durante um período de 5 e 3 anos, respetivamente.

No caso da contratação de desempregados de muito longa duração, o novo diploma legal prevê uma isenção total da taxa contributiva, por um período de 3 anos.

As empresas que pretendam a atribuição destes benefícios, deverão, no mês em que a requirem junto da Segurança Social, ter a sua situação tributária e contributiva regularizada, não ter o pagamento de retribuições em atraso e ter um número total de trabalhadores superior à média de trabalhadores registados nos últimos 12 meses neste regime.

III- INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Contrato Coletivo de Trabalho do STAD para os trabalhadores da Vigilância Privada



No passado dia 8 de setembro, foi assinado o novo contrato coletivo de trabalho para as empresas prestadoras de serviços para o setor da vigilância privada. O novo contrato coletivo de trabalho aguarda publicação oficial no B.T.E.

Portaria n.º 219/2017, de 20 de julho

Portaria que determina o contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

Disponível [aqui](#).

Portaria n.º 218/2017, 20 de julho

Portaria que determina as alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos).

Disponível [aqui](#).

IV- JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de junho de 2017, Processo n.º 126/16

Coexistência temporal de contrato de trabalho; Transmissão de estabelecimento «I - Vigorando 2 contratos de trabalho, com a mesma ré, um, sem termo, mais antigo e outro, com termo, mais recente, deve concluir-se que este colocou termo ao mais antigo, revogando-o.



II - Se a autora pede a indemnização em substituição da reintegração, existe uma incompatibilidade entre aquele pedido e a realidade da existência do trabalho a termo, cuja caducidade lhe foi comunicada em tempo oportuno»

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 29 de junho de 2017, Processo n.º 6909/16

Processo disciplinar; Prova; Videovigilância «Verificada a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, a lei não obsta à instalação dos meios de vigilância à distância, incluindo a captação de imagem, nos locais de trabalho. Contudo, essa vigilância apenas poderá ser utilizada quando vise a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem, não podendo nunca ter a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador. Ora, considerando que o sistema de videovigilância foi autorizado pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, que a sua colocação e as imagens captadas não visaram controlar o desempenho profissional dos trabalhadores e que a trabalhadora tinha conhecimento da existência do sistema de videovigilância, as imagens captadas da agressão da trabalhadora a uma colega de trabalho podem ser utilizadas em processo disciplinar. Deste modo, não se verificando qualquer violação da reserva da vida privada da trabalhadora, a prova obtida pelo sistema de videovigilância é lícita e válida para sustentar o processo disciplinar e deverá ser admitida para ser visionada na audiência de julgamento.»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22 de março de 2017, Processo n.º 1803/14.4TTLSB-A.L1-4

Valor da causa; Retribuições vincendas «Face ao disposto na 2.ª parte do n.º2 do artigo 297.º do CPC, na determinação do valor da causa não são consideradas as retribuições vincendas, decorrentes de pedido de declaração de ilicitude de despedimento.»

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 20 de abril de 2017, Processo n-º 8617/15.2T8STB.E1



Usos da empresa; Pausas «Para os efeitos do art.º 1.º do Código do Trabalho, devem ser tidos como “usos laborais” as práticas de uma empresa que sejam constantes, uniformes e pacíficas, e que se prolonguem no tempo de modo a justificar a tutela da confiança dos seus trabalhadores.

Deve ser tido como compreendida no tempo de trabalho, nos termos do art.º 197.º, n.º2, al.a), do mesmo código, a pausa diária de cerca de 15 minutos, que durante anos uma empresa permitiu aos seus trabalhadores fazer durante o respetivo horário de trabalho, sem lhes exigir o correspondente acréscimo de tempo na prestação efetiva de trabalho.»

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 05 de Abril de 2017, Processo n.º 4220/14.2T8SNT.L1-4

Sucessão de Convenções Coletivas de Trabalho; Cláusulas menos favoráveis «I – A regra geral no direito laboral é a da impossibilidade de derrogação das cláusulas que importem para o trabalhador regime menos favorável ou o da manutenção das vantagens adquiridas e consagradas em convenção anterior.

II – Se no novo CCT se atribuir o carácter globalmente mais favorável, as condições de trabalho praticadas, por efeito, da convenção revogada, na esfera jurídica individual de cada trabalhador abrangido, podem ser suprimidas ou substituídas por outras menos favoráveis.

III – Uma vez que ao novo CCT foi atribuído carácter globalmente mais favorável, foi lícito retirar aos trabalhadores o direito que o CCT anterior lhes conferia de serem reclassificados sem que tivessem obtido uma licenciatura sem relação direta com as concretas funções exercidas. Nada mais.

IV – Como a partir do novo CCT se passou a exigir a relação direta entre a licenciatura obtida e as concretas funções exercidas, tal significou uma redução evidente de um direito anteriormente conferido pelo anterior CCT, mas que foi “compensada”, pelo menos teoricamente, pelo conjunto das normas estabelecidas no novo CCT a que se atribuiu a natureza de globalmente mais favorável.

V – Mas isso não afeta as reclassificações que tiveram legitimamente lugar antes do início de vigência do novo CCT.



Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 16 de Março de 2017, Processo n.º 480/14.7T8STB.E1

Transmissão de serviços prestados a empresa cliente «A noção de transmissão de empresa ou estabelecimento, prevista no art.º 285.º do Código do Trabalho, não deve limitar-se à ideia de titularidade de um conjunto de bens corpóreos, mas abranger também uma atividade de serviços, desde que prestada organizadamente por forma a constituir uma unidade económica individualizada e autonomizada.»

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26 de janeiro de 2017, Processo n.º 5188/15.3T8LSB.L1-4

Igualdade salarial; Retribuição por isenção de horário de trabalho «Constituindo a isenção de horário de trabalho o regime em regra correspondente ao exercício de funções dirigentes, a compensação correspondentemente devida já está incluída na remuneração fixada para os cargos de direção/chefia, sem que por isso seja devido qualquer suplemento remuneratório específico. (...)

O princípio da igualdade, na sua vertente “trabalho igual, salário igual”, não confere o direito ao recebimento de subsídio de isenção de horário de trabalho ao trabalhador a quem a lei não confere tal direito, apenas pelo facto de ser pago, ilegalmente, a outros trabalhadores.»

Equipa:

José Mota Soares (Advogado/Partner)

jose.soares@AndersenTaxLegal.pt

Perdro Mota Soares (Consultor / Of Counsel)

pedro.soares@AndersenTaxLegal.pt



Sílvia Martins (Advogada/Lawyer)

silvia.martins@AndersenTaxLegal.pt

Filipa Cid Galveias (Advogada/Lawyer)

filipa.galveias@AndersenTaxLegal.pt

Luísa Pestana Bastos (Advogada Estagiária/Trainee Lawyer)

luisa.bastos@AndersenTaxLegal.pt

Carlota Peixoto (Advogada Estagiária/Trainee Lawyer)

carlota.peixoto@adv.ngms.pt

Morada: Rua Braamcamp, 90, 3.º - Lisboa

Telefone: 210 900 300

Site: www.andersentaxlegal.pt

