

Boletim Laboral

PORTUGAL

agosto de 2018

LEGISLAÇÃO

TRANSPORTE INDIVIDUAL E REMUNERADO DE PASSAGEIROS EM VEÍCULOS DESCARACTERIZADOS A PARTIR DE PLATAFORMA ELECTRÓNICA

Lei n.º 45/2018, de 10-8

Estabelece os regimes jurídicos da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (“TVDE”), e das plataformas eletrónicas que a organizam e disponibilizam aos interessados (artigo 1.º, n.ºs 1 e 2).

De entre as várias regras que os integram, cabe destacar as relativas aos motoristas que prestam o correspondente serviço, as quais se repartem por três planos: interdição de exercício a título individual da “atividade de operador de TVDE”, condições de acesso à profissão e enquadramento da sua relação contratual com o operador de TVDE.

A “atividade de operador de TVDE é exercida em território português” unicamente por “pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros, nos termos e condições” previstos (como o licenciamento e o controlo de idoneidade, a que se referem os artigos 3.º e 4.º), com recurso a motoristas para tanto contratados (artigo 2.º, n.ºs 1 e 3).

Tais motoristas deverão preencher, “cumulativamente”, os requisitos enunciados e estar inscritos na plataforma eletrónica utilizada pelo operador de TVDE (artigo 10.º). Um desses requisitos é o “contrato escrito” e assinado por ambas as partes que “titule a relação” entre o motorista e o operador de TVDE (artigo 10.º, n.º 2, alínea e), e 10).

A esta relação – livremente modelada pelas partes, nos termos gerais -, referem-se os n.ºs 10 e 11 do artigo 10.º, o primeiro a relembrar que “independentemente da denominação” por aquelas dada, está sujeita ao “artigo 12.º do Código do Trabalho”, o segundo a determinar que para tal efeito se considera “que os equipamentos e instrumentos de trabalho são todos os que sejam pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por alugar ou qualquer outra modalidade de locação”. De assinalar ainda o n.º 12 deste mesmo preceito que, “sem prejuízo” da “demais legislação vigente”, manda aplicar ao motorista “vinculado por contrato de trabalho” o “regime de organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário” (DL n.º 237/2007, de 19-6) e ao motorista independente o regime de organização do tempo de trabalho “de condutores independentes em atividades de transporte rodoviário” (DL n.º 117/2012, de 5-6).

Entra em vigor a 1-11-2018, dispondo, contudo, os operadores de plataformas eletrónicas, e os operadores de TVDE e respetivos motoristas, dos prazos de, respetivamente, “60 e 120 dias contados” dessa data para “conformar a sua atividade” com as novas regras (artigos 33.º e 32.º).

Porque a sua versão publicada no DR, 1.ª série, n.º 154, de 10-8-2018, “saiu com inexactidões, que correspondem a divergências entre o texto original e o texto impresso da lei”, foi integralmente republicada em anexo à Declaração de Retificação n.º 25-A/2018.

IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Lei n.º 60/2018, de 21-8

Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor – das quais aqui se destacam as mais significativas.

Inclui, para todos os efeitos, na “remuneração” a “retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”, bem como as “prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho (alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º).

Impõe ao empregador a adoção de “uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho” (artigo 4.º, n.º 1). E prescreve que “em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho”, cabe ao empregador demonstrar que possui uma política remuneratória em tais termos, “nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado” (artigo 4.º, n.º 2).

Atribui à CITE competência para, “a requerimento do trabalhador ou de representante sindical”, emitir parecer “vinculativo” sobre “a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho

igual ou de igual valor”, presumindo “discriminatórias as diferenças remuneratórias” que o empregador não justifique (artigo 6.º, n.ºs 1 a 8). Estabelece que tal parecer será “comunicado ao serviço inspetivo”, para efeitos “do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho” (artigo 12.º, n.º 3). E acautela o trabalhador em causa, presumindo “abusivo” o seu despedimento ou qualquer outra sanção que lhe seja aplicada (“aleadamente para punir uma infração laboral”) “até um ano após” o pedido de tal parecer (artigo 7.º, n.º 1).

Prevê que o serviço competente do ministério responsável pela área laboral disponibilize, “no primeiro semestre do ano civil”, informação estatística sobre “diferenças remuneratórias entre mulheres e homens”, a saber, um “barómetro geral e setorial” e um “balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação”, desenvolvidos a partir da informação prestada pelo empregador nos termos legais (artigo 3.º, n.ºs 1 e 2).

Toda a “informação recolhida e tratada” será “enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral”, o qual pode, “no prazo de 60 dias” após a receção do referido “balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens”, notificar o empregador para, “no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação” das mesmas, a executar “durante 12 meses”. Volvidos estes, o empregador deverá comunicar “os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas”, as quais se presumem discriminatórias (artigo 5.º, n.ºs 1 a 3 e 5). A violação destas obrigações do empregador “constitui contraordenação grave” (artigo 12.º, n.º 1).

Entra em vigor a 21 de fevereiro de 2019 (artigo 19.º), salvo nas matérias versadas por disposições transitórias específicas (artigo 18.º, n.ºs 1 a 4).

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.