



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

abril de 2019

LEGISLAÇÃO

MEDIDA “CONTRATO-GERAÇÃO” | INCENTIVO À CONTRATAÇÃO SEM TERMO E SIMULTÂNEA DE JOVENS À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DE DESEMPREGADOS DE LONGA OU MUITO LONGA DURAÇÃO

Portaria n.º 112-A/2019, de 12-4

Cria a medida “Contrato-Geração”, destinada a incentivar a contratação, sem termo e em simultâneo, de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa ou muito longa duração e traduzida na concessão conjunta de dois apoios - apoio financeiro, não reembolsável, sob várias modalidades, a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP), e dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa ao empregador – não cumulável com outros “incentivos ao emprego previstos noutros diplomas, quando aplicáveis aos mesmos postos de trabalho” (artigos 1.º, 3.º e 6.º).

São destinatários desta medida os inscritos como desempregados no IEFP que integrem um de três grupos (previstos no artigo 4.º, n.º 1): jovens à procura do primeiro emprego (“com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo”) e desempregados de longa e de muito longa duração (com “45 ou mais anos de idade” e inscritos há, respetivamente, “12 meses ou mais” ou “25 meses ou mais”).

E constituem requisitos da sua concessão a celebração de “pelo menos dois contratos de trabalho sem termo, a tempo completo ou parcial, simultaneamente com jovem à procura do primeiro emprego e com desempregados de longa ou muito longa duração” (podendo ser mais, desde que observando “um rácio de um jovem à procura do primeiro emprego para até três desempregados de longa ou muito longa duração”), de modo a alcançar um aumento do número total de trabalhadores nos termos especificados (artigo 6.º, n.ºs 1 e 4).

A medida agora criada aplica-se “aos contratos de trabalho celebrados a partir da data da sua entrada em vigor”, a qual ocorreu a 13-4, no “dia seguinte ao da sua publicação” (artigos 11.º, n.º 1, e 12.º).

DECRETOS-LEIS PUBLICADOS ENTRE 1981 E 1985 | DETERMINAÇÃO DA SUA CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA

Decreto-Lei n.º 49/2019, de 15-4

Determina a cessação de vigência de diversos decretos-leis, publicados entre os anos de 1981 e 1985, em razão de caducidade, revogação tácita anterior ou revogação agora efetuada. Dá cumprimento à segunda fase do programa «Revoga +» (de cuja primeira fase, relativa aos anos de 1975 a 1980, se deu nota na edição de maio de 2018 deste Boletim Laboral), removendo do ordenamento jurídico 908 diplomas desnecessários, na sua maioria já não efetivamente aplicados, mas acerca dos quais poderiam suscitar-se dúvidas quanto à sua vigência atual.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

DENÚNCIA DO CONTRATO | AVISO PRÉVIO | GOZO DE FÉRIAS POR DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR | PROPORCIONAIS DE FÉRIAS RELATIVOS AO ANO DA CESSAÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8-3-2019 (Proc. n.º 5627/17)

Revoga a sentença recorrida, que julgara lícita a inclusão, por determinação unilateral da empregadora, nos dias de férias a gozar durante o período de aviso prévio que se seguiu à denúncia pela trabalhadora do contrato de trabalho, dos proporcionais relativos ao trabalho por esta prestado no ano da cessação.

Entendeu, para tanto, que “não podem ser considerados em condições de ser gozados, no período de pré-aviso, os proporcionais de férias referentes ao ano da cessação do contrato”, visto não estar ainda vencido o correspondente direito. Tal vencimento, legalmente previsto para 1 de janeiro do ano seguinte, é antecipado, quando o contrato de trabalho termine em momento anterior, para o da sua efetiva cessação. Daí que, “salvo acordo expresso entre empregador e trabalhador” quanto ao respetivo gozo em tais termos, os proporcionais de férias referentes ao ano da cessação do contrato convertem-se num direito deste último ao pagamento da retribuição e subsídio correspondentes.

DESPEDIMENTO DISCIPLINAR | ILICITUDE | MEIO DE PROVA INADMISSÍVEL | MENSAGENS DE WHATSAPP | GRUPO RESTRITO E FECHADO

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 28-3-2019 (Proc. n.º 747/18)

Confirma a decisão proferida em 1.ª instância, que declarou ilícito o despedimento efetuado pela empresa recorrente, por considerar que, no caso concreto e diante das suas específicas circunstâncias, aquela “não poderia utilizar o conteúdo das mensagens escritas pelo trabalhador no grupo WhatsApp” como “meio de prova no âmbito do procedimento disciplinar contra o mesmo instaurado”.

Mais exatamente, e em linha com a sentença recorrida, julga que tais mensagens, “emitidas pelo trabalhador num grupo privado e fechado do WhatsApp”, constituíam “comunicações pessoais e privadas”, que só “por via indireta” chegaram “ao conhecimento da empregadora”, que delas não era destinatária – estando-lhe, pois, vedado, lançar mão das mesmas como meio de prova em sede disciplinar. Tendo-o feito, “o meio de prova em causa” é “nulo” porquanto “viola o direito fundamental de reserva da intimidade da vida privada e a tutela legal e constitucional da confidencialidade da mensagem pessoal”.

Sobre este último ponto, afirma expressamente, em termos que importa salientar, que tendo as mensagens sido publicadas num grupo restrito, fechado e criado “a título privado”, por pessoas “que têm em comum a profissão e o local onde habitualmente a exercem”, para “troca de informações, algumas sem qualquer relação com o trabalho”, existiria “uma expectativa de privacidade” por parte dos seus membros. E mesmo não podendo aquela ser “absoluta”, sempre poderiam estes contar “com a discrição dos demais”, visto existir “um princípio de confiança subjacente à circunstância de se ter optado por um grupo privado e fechado”.

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, 2019. 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.