



MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

Boletim Laboral

PORTUGAL

maio de 2019

LEGISLAÇÃO

CARTA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NA ERA DIGITAL | PROJETO DE LEI

Projeto de Lei n.º 1217/XIII, de 15-5-2019

Apresentado na Assembleia da República por um grupo de deputados do Partido Socialista, este Projeto pretende estabelecer uma Carta de Direitos Fundamentais na Era Digital.

Nesse sentido, enuncia “um elenco diversificado e abrangente” de direitos, que se dirige em primeira linha aos “órgãos de poder”, mas que visa também relações entre privados, em especial as que vinculam trabalhadores e empregadores.

São vários, e na sua maioria novos, os direitos cuja atribuição aos trabalhadores conformará decisivamente o conteúdo da relação laboral.

Um primeiro conjunto, genericamente designado “direitos digitais”, refere-se ao “correio eletrónico e *internet* disponibilizados pela entidade patronal” e inclui, entre outros, o direito à sua “utilização para fins não profissionais”, a definição das condições e termos do acesso do empregador ao correio eletrónico e o direito à eliminação, quando da cessação do contrato, da conta que ao trabalhador haja sido atribuída “e que pessoalmente o identifique” (artigo 15.º).

Segue-se o “direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho”, ainda que “sem prejuízo de contactos a realizar pelo empregador em casos de urgência, de força maior ou no quadro de relações profissionais de confiança pessoal” (artigo 16.º).

Um outro direito, “à intimidade no local de trabalho”, limita a utilização de imagens captadas “à distância no local de trabalho” à “segurança de pessoas e bens” (proibindo expressamente o seu uso para o controlo do desempenho profissional), e submete a captação de sons a “situações de risco para a segurança de instalações, pessoas e bens”, e ao “respeito pelos princípios da adequação e proporcionalidade” (artigo 17.º).

Todos estes direitos supõem a definição de regras quanto à utilização dos diversos equipamentos e dispositivos digitais em causa, através de Regulamento Interno, cuja elaboração segue em princípio o regime do Código do Trabalho - mas cuja produção de efeitos depende, contudo, de “notificação à Autoridade para as Condições do Trabalho” (artigos 15.º, n.º 2, 16.º, n.º 2, e 17.º, n.º 3). E podem ser ampliados e concretizados, tendo em vista o reforço da proteção deferida aos trabalhadores, na contratação coletiva (artigo 18.º).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

BANCO DE HORAS GRUPAL | REQUISITOS DA SUA INSTITUIÇÃO | BANCO DE HORAS INDIVIDUAL | DENÚNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 10-4-2019 (Proc. n.º 19488/17)

Divergindo da sentença recorrida, que julgara totalmente improcedente a ação e absolvera o empregador do pedido, decidiu que era individual, e não grupal, o banco de horas que vinculava o trabalhador.

Invocou, para tanto, não poder considerar-se instituído na empresa um banco de horas grupal “se o empregador não provou ter enviado, através do necessário escrito, propostas individuais de acordo de banco de horas aos trabalhadores de um universo de referência (nem, naturalmente, que estes as tivessem aceite),” visto ser “do somatório” de tais acordos “que se retira a possibilidade de imposição forçada” desse regime “aos trabalhadores dele discordantes, quer *ab initio*, quer no decurso da sua execução”.

Após o que concluiu, “face aos factos provados”, que era “individual” e com “efeitos *inter partes*”, nos termos do artigo 208.º-A do Código do Trabalho, o acordo de banco de horas que desde 2012 vinculava o trabalhador. E que, tendo este validamente denunciado tal acordo a 30-9-2016, o mesmo “deixou de produzir os seus efeitos” a partir de 1-11-2016.

TRANSMISSÃO DE UNIDADE ECONÓMICA | RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TRANSMITENTE | LIMITE TEMPORAL | PRESCRIÇÃO

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30-4-2019 (Proc. n.º 701/09)

Confirmou o Acórdão da Relação recorrido, o qual revogara a decisão de primeira instância e absolvera as rés dos pedidos de condenação solidária no pagamento dos créditos laborais invocados pelo trabalhador, com base no regime jurídico da transmissão de empresa ou de estabelecimento.

Dando como assente a verificação de uma “transmissão de unidade económica”, em resultado de um trespasse realizado pela primeira ré (cujo capital era totalmente detido pela segunda e o desta pela terceira), tratou de apreciar, à luz das regras aplicáveis, as pretensões deduzidas pelo trabalhador quanto a créditos emergentes da resolução do seu contrato de trabalho, operada contra a adquirente, e a créditos decorrentes da violação do mesmo contrato, ainda pela transmitente.

Assim, relativamente aos primeiros, lembrou que “a responsabilidade solidária do transmitente apenas abrange as obrigações vencidas até à data da transmissão e já não aquelas que se vençam depois, como ocorre com a obrigação de indemnizar resultante da resolução com justa causa”, fundada no incumprimento do contrato de trabalho posterior à referida transmissão.

Já diante dos segundos invocou que, deixando o transmitente de ser o empregador desde a data da transmissão, tudo se passa em relação a este como se “o contrato de trabalho tivesse cessado nessa data”, sendo, pois, aplicável “a regra especial sobre a prescrição dos créditos emergentes da celebração, violação e cessação do contrato de trabalho” no prazo de um ano subsequente a esta - já decorrido no caso.

Por tudo isto, concluiu carecerem tais pedidos de base legal, devendo, pois, improceder.

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.