

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 2021-2025 | OBJETIVOS EM MATÉRIA DE TRABALHO, EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31-8

Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025), a qual assenta em “oito eixos estratégicos” – cabendo aqui destacar o “Eixo n.º 4: Trabalho, Emprego e Formação Profissional”

Este, seguindo de perto o estabelecido sobre direitos das pessoas com deficiência pelos Princípios 3 e 17 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) - igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho e a condições de trabalho justas e adaptadas às suas necessidades, que lhe garantam realização pessoal e social, um nível de rendimentos justo e uma vida digna – concretiza-se em três objetivos gerais, que por seu turno se desdobram em diversos objetivos específicos.

O primeiro desses objetivos gerais é “dinamizar o sistema de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência” - o qual implica, como objetivos específicos, “conhecer as dinâmicas e reforçar a intervenção dos serviços de emprego no processo de mediação e transição para o emprego ou retorno ao emprego” por parte daquelas, “criar condições de acessibilidade” das mesmas “à oferta formativa desenvolvida na Rede de Centros de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.” e reorganizar “a rede de Centros de Recursos de apoio à inclusão profissional, promovendo a sua transição para uma rede de suporte e apoio à participação articulada com a intervenção do serviço público de emprego”.

O segundo objetivo geral é “criar condições de contexto promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência” e traduz-se em dois objetivos específicos: “promover programas, medidas e apoios facilitadores” desse emprego e “promover a construção um ambiente inclusivo facilitador” do mesmo.

Já o terceiro objetivo geral do referido Eixo n.º 4 é “desenvolver o empreendedorismo e o autoemprego das pessoas com deficiência”, tendo como objetivo específico a dinamização de um e de outro.

No que respeita à execução da ENIPD 2021-2025, o Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P. (INR, I. P.) é a “entidade coordenadora” respetiva, sendo “coadjuvado por uma comissão de acompanhamento e por um grupo técnico de acompanhamento”.

Não obstante, a definição, articulação e execução das políticas públicas decorrentes desta Estratégia é cometida a uma comissão interministerial, criada para o efeito, que assegurará a necessária “convergência de objetivos, recursos e estratégias entre os diferentes organismos com responsabilidades diretas na implementação de medidas de política e de intervenção para a promoção de medidas referentes à inclusão das pessoas com deficiência” e que reunirá “uma vez

por ano, ou sempre que solicitado” pelo “membro do Governo responsável pela área do trabalho, solidariedade e segurança social” que à mesma preside.

Entrou em vigor a 1-9-2021.

JURISPRUDÊNCIA DO TJUE

LEGISLAÇÃO NACIONAL | FIXAÇÃO DE UMA IDADE MÁXIMA PARA PARTICIPAR NO CONCURSO DE ACESSO A UMA PROFISSÃO | DESCONFORMIDADE COM A DIRETIVA 2000/78/CE

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 3-6-2021 (Proc. C-914/19)

Chamado a pronunciar-se, em sede de reenvio a título prejudicial, sobre a conformidade com a 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, de uma legislação nacional que fixa os 50 anos como limite máximo de idade para poder participar no concurso de acesso à profissão de notário, decidiu o Tribunal nos termos e com os fundamentos que se seguem, que:

- o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE (que admite a justificação de certas diferenças de tratamento com base na idade) deve ser interpretado no sentido de que se opõe à fixação de tal limite;
- na medida em que este limite “não parece prosseguir os objetivos de assegurar a estabilidade do exercício dessa profissão durante um período significativo antes da reforma, de proteger o bom funcionamento das prerrogativas notariais e de facilitar a renovação geracional e o rejuvenescimento da referida profissão”;
- e, “em todo o caso”, vai “além do necessário para alcançar esses objetivos” (o que “cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar”).

LEGISLAÇÃO NACIONAL | ACUIDADE AUDITIVA INFERIOR AO NÍVEL MÍNIMO EXIGIDO COMO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DE CERTA ATIVIDADE | DESCONFORMIDADE COM A DIRETIVA 2000/78/CE

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 15-5-2021 (Proc. C-795/19)

Chamado a pronunciar-se, em sede de reenvio a título prejudicial, sobre a conformidade com a 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, de uma legislação nacional que prevê que uma acuidade auditiva inferior ao nível mínimo exigido constitui um impedimento absoluto ao exercício da atividade de funcionário prisional (e que não permite a utilização de dispositivos de correção para avaliar o cumprimento dos requisitos de audição), decidiu o Tribunal nos termos e com os fundamentos que se seguem, que:

- os artigos 2.º, n.º 2, alínea a), 4.º, n.º 1, e 5.º da Diretiva 2000/78/CE (relativos, respetivamente ao conceito de discriminação, aos requisitos para o exercício de uma atividade profissional e às adaptações razoáveis a adotar pelo empregador) devem ser interpretados no sentido de que se opõem à prescrição de uma “impossibilidade absoluta de manter em funções um funcionário prisional cuja acuidade auditiva não corresponde aos níveis mínimos de perceção sonora fixados”;
- sem, em momento algum, a regulamentação em causa permitir “verificar se esse funcionário está em condições de cumprir as referidas funções, eventualmente após a adoção de adaptações razoáveis” (na aceção do referido artigo 5.º).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

ASSÉDIO | RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR | JUSTA CAUSA

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14-7-2021 (Proc. n.º 80/20)

Divergindo da decisão proferida em primeira instância, julgou lícita a resolução do contrato de trabalho efetuada pela autora com fundamento em assédio, nos termos do artigo 394.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, e condenou a ré a indemnizá-la, conforme previsto no respetivo artigo 396.º.

Entendeu, para tanto, que “o assédio moral implica comportamentos continuados, praticados diretamente pelo empregador ou através de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, que sejam humilhantes e atinjam a dignidade do trabalhador, em que este resultado tem como causa adequada aquela conduta assediante, tendo

associado um objetivo final ilícito ou eticamente reprovável”.

Em especial, concluiu constituir “assédio moral a conduta da superior hierárquica, por si e através de outra trabalhadora, consistente em desautorizar continuada e diariamente as competências funcionais da trabalhadora perante os subordinados desta, dizendo-lhe que «tinha

de calar-se, ouvir e baixar as orelhas como os burrinhos», que teve como resultado que esta se sentisse desprezada, humilhada, e deprimida, com crises de choro frequentes quer no trabalho, quer em casa, com grande dificuldade em diariamente ir para o trabalho, e que a levou a decidir resolver o contrato de trabalho com justa causa.”

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
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2021. 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.