

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | AGOSTO, 2016

I DESTAQUE	2
<hr/>	
II LEGISLAÇÃO	3
<hr/>	
III JURISPRUDÊNCIA	3
<hr/>	

NEWSLETTER LABORAL

I DESTAQUE

Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto – *Combate as formas modernas de trabalho forçado*

A Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto, que entrará em vigor no dia 22 de Setembro de 2016, vem alterar o Código do Trabalho, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, e o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

As alterações introduzidas por aquele diploma alargam a responsabilidade das entidades empregadoras nas matérias nele referenciadas, nos seguintes termos:

- **Alterações ao Código do Trabalho**

De acordo com a legislação em vigor, a empresa utilizadora de trabalho temporário é subsidiariamente responsável pelo pagamento dos salários e encargos sociais dos trabalhadores relativos aos primeiros 12 meses de trabalho.

Com as alterações introduzidas por esta lei, não só desaparece este limite temporal, como passam a responder subsidiariamente pelo pagamento dos salários, contribuições e ainda por eventuais coimas, o utilizador e ainda os gerentes, administradores ou directores quer da empresa de trabalho temporário quer do utilizador, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

Também no domínio da responsabilidade contra-ordenacional há alterações. Até agora, o contratante era responsável solidariamente pelo pagamento da coima aplicada ao subcontratante que executasse o trabalho nas instalações daquele, ou sob a sua responsabilidade, pela violação de disposições a que correspondesse uma infracção muito grave, salvo se demonstrasse que tinha agido com a diligência devida.

À luz das alterações introduzidas, passam a ser solidariamente responsáveis, o contratante, o dono da obra, a empresa ou exploração agrícola, bem como os respectivos gerentes, administradores ou directores, assim como as sociedades que com aqueles estejam em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

Também o âmbito desta responsabilidade é alargado: os sujeitos acima indicados respondem em primeira linha, pelo cumprimento das disposições legais e sua violação,

sem qualquer graduação de infracção, sem poder invocar ter agido diligentemente, bem como pelo pagamento das respectivas coimas.

- **Alterações ao regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho**

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto, o dono da obra, empresa ou exploração agrícola e a empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço, bem como os respectivos gerentes, administradores ou directores, assim como as sociedades que com o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, passam a ser solidariamente responsáveis pelas violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da actividade nas suas instalações, assim como pelo pagamento das respectivas coimas.

- **Alterações ao regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário**

Com as alterações legislativas introduzidas pela Lei 28/2016, de 23 de Agosto, os utilizadores de trabalho temporário, na formulação alargada que compreende os seus gerentes, administradores ou directores, e as sociedades que se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, poderão também ter de assegurar o pagamento das contribuições, e do seguro de acidentes de trabalho, já que a lei prevê a sua responsabilidade solidária pelo incumprimento dos encargos e obrigações legais relativas aos trabalhadores, bem como pelo pagamento das respectivas coimas.

II LEGISLAÇÃO

Lei n.º 34/2016 – Diário da República n.º 162/2016, Serie I de 2016-08-24

Elimina a obrigatoriedade de apresentação quinzenal dos beneficiários das prestações de desemprego e reforça o acompanhamento personalizado para o emprego, no âmbito do “plano pessoal de emprego” (“PPE”).

III JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2016-06-29 Caducidade do direito de aplicar a sanção disciplinar – Processo Disciplinar – Celeridade Processual – Dever de Lealdade – Justa Causa de Despedimento

No acórdão em análise, o Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) considerou que o facto de o

processo disciplinar ter estado parado entre diligências probatórias, cerca de dois meses, não viola o princípio da celeridade processual, na medida em que a Lei não fixa qualquer prazo para a realização de tais diligências. Nesses termos, não caducou o direito de a entidade empregadora aplicar a sanção de despedimento, uma vez que o prazo de 30 dias previsto legalmente para esse efeito, apenas se conta a partir da última diligência probatória, realizada em sede de instrução.

Para além da apreciação das questões processuais, o TRL considerou ter sido violado o princípio da lealdade por parte do trabalhador, em termos suficientes para fundamentar a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa. No caso em apreciação, competia ao trabalhador, com as funções de vendedor, visitar regularmente as lojas onde os produtos da entidade empregadora eram comercializados e comunicar ao seu superior hierárquico as visitas realizadas diariamente. Através do cruzamento das visitas a determinadas lojas, comunicadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico, e o extracto do dispositivo de Via Verde da viatura atribuída ao trabalhador para o exercício das suas funções, foi possível demonstrar que o trabalhador enganou a sua entidade empregadora, fazendo-a crer que tinha visitado diversas lojas, quando, manifestamente, não o fez. Concluiu assim o TRL que o comportamento praticado pelo trabalhador era grave, culposo e tornou impossível a manutenção da relação de trabalho, face à violação do dever de lealdade que era essencial na actividade exercida pelo trabalhador, que se desenvolvia longe da presença física da entidade empregadora.

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
