

OA

Boletim da Ordem dos Advogados
boletim.oa.pt

21 | SETEMBRO 2019



OPINIÃO



O ASSÉDIO NO TRABALHO

João Leal Amado

EM DEBATE



O DIREITO “À DESCONEXÃO”

OPINIÃO



DURAÇÃO DE CONTRATOS DE ARRENDAMENTO

Márcia Passos

FICHA TÉCNICA



Rua Jorge Colaço, 18 C
1700-253 Lisboa | Tel.: 212 902 021

Coordenação: Diego Barbosa de Sousa

Designers: Teresa Tomé e Carla Dias

Developer: Diogo Alves

Revisão de Texto: Rita Neves

Gestor de Projecto: Alexandre Marcelo

Distribuição online a todos os Advogados inscritos na Ordem dos Advogados

Se não pretende receber mais esta publicação, informe a Ordem dos Advogados através do endereço de correio electrónico: boletim@oa.pt



ORDEM DOS
ADVOGADOS BOLETIM DA ORDEM DOS ADVOGADOS

EDIÇÃO | Nº 24 Setembro 2019

Propriedade, Editor e Redação:

Ordem dos Advogados | Largo de S. Domingos,
14 - 1º, 1169-060 Lisboa

Tel.: 218 823 570 | **E-mail:** boletim@oa.pt

NIF: 500 965 099

Director: Pedro Costa Azevedo

Departamento Editorial e Comunicação

Edição: Sandra Coelho

Redação: Elsa Mariano, Fátima Maciel
e Marinela Deus

Fotografia: Arquivo da Ordem dos Advogados
(DR), Fátima Maciel e Fernando Piçarra

Esta publicação não adopta o novo Acordo Ortográfico. A Ordem dos Advogados optou, no entanto, por deixar ao critério dos diversos autores a adopção do Acordo.



DIREITO DO TRABALHO

O presente número do Boletim tem como tema central o Direito do Trabalho e as recentes alterações.

O Direito do Trabalho, designadamente a legislação sobre as relações individuais e colectivas de trabalho, tem uma relação directa com as transformações da realidade social e com o corpo ideológico que, em cada momento histórico estabelece as relações de força no espectro político parlamentar e governamental, tornando as suas normas sempre susceptíveis de alterações.

Em Portugal, o Direito do Trabalho, apesar do que acima se referiu, mantém um núcleo de princípios constitucionalmente fixados desde a Constituição de

76, convergindo os autores na centralidade na dignidade da pessoa humana que não pode estar sujeita ao mercado¹.

Porém, a partir dessa centralidade tal convergência já não sucede relativamente aos princípios que moldam, ou devem ou deveriam moldar a legislação ordinária, nem relativamente à importância dada a matérias como a liberdade e a estabilidade contratual, organização e paz na empresa. O conceito de flexibilidade ampliou-se, seja quanto à gestão do tempo de trabalho, seja quanto às modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Mas se toda essa discussão e dissidências doutrinárias e políticas se debatem numa realidade cada vez mais complexa, igualmente a realidade se depara com a rápida evolução provocada pelas novas tecnologias que desconhecem fronteiras, soberanias e valores, de tal sorte que a contingência sobre o dia seguinte cria inquietações e é permissiva a políticas que podem tanto pôr em crise a dignidade da pessoa humana como, ao invés, afirmá-la com mais densidade.

Num tempo, para mais, em que nos confrontamos exactamente com o teste de tensão imposto às comunidades políticas e sociais, pelas pulsões globalizadoras e pelas reacções nacionalistas, de que as sínteses de autoritarismo e até militarismo populista, na sua exaltação instrumental do racismo, do machismo e da xenofobia, parecem momentaneamente oferecer-se como demagógico curto-circuito com as populações, sob a qual prosperam, porém, e afinal, os elitismos que alegadamente visam combater.

O Direito do Trabalho constitui, portanto, um desafio às relações entre as pessoas, umas com as outras, entre as empresas e estas e aquelas, entre as comunidades, entre os povos, entre os Estados e, por conseguinte, nos obrigam à consciencialização que vivemos um tempo novo mas humano, cuja civilidade e justiça implícitas nos sempre difíceis equilíbrios entre direito e direitos, direito e política, direito e economia, direito e cultura e que temos agora, pacientemente, de reaprender e refazer a múltiplos níveis.

À ingrata pré-concepção a que os tempos de populismo justiceiro tende a condenar-nos, importa responder com a pedagogia do exemplo e o cultivo tenaz da nossa função social de mediação, entre a teoria e a prática, a perspectiva interna do sentido e da realização do direito, e a percepção pública e até popular da justiça, na defesa da dignidade da pessoa humana e da realização da cidadania. Para isso, temos de investir na confiança, não a destruindo, mas reclamando-a também, fazendo-nos tradutores por excelência entre o mundo dos valores e dos interesses, dos poderes e dos direitos. ■

Guilherme Figueiredo
Bastonário da Ordem dos Advogados

¹ Entre outros Jorge Miranda e Rui Medeiros, CRP Anotada, tomo 1, 2010, Coimbra Editora, p.78.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO LABORAL

Entra em vigor a 1 de Outubro próximo a Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, que institui alterações ao Código do Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social. Em termos de alterações recentes à legislação laboral destacamos ainda a publicação da Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, que reforça a protecção na parentalidade e a Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de Abril que definiu os incentivos específicos à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa e muito longa duração.

A Lei 93/2019 resultou do acordo político alcançado em Julho entre o governo e os partidos de Direita e teve a discordância dos restantes membros da Geringonça. Assim, na sequência da sua aprovação o PCP, BE e PEV anunciaram a intenção de avançar com um pedido de fiscalização sucessiva da constitucionalidade da mesma, junto do Tribunal Constitucional. Não obstante a instabilidade política que ainda se perspectiva, a revisão da Legislação laboral traz novidades importantes, de que agora fazemos um breve resumo.

I | Nos contratos a termo

Uma das alterações mais relevante foi a redução da duração máxima destes contratos. Tratando-se de contratos a termo certo, reduziu-se a duração máxima de **3 para 2 anos** (incluindo renovações) e no caso dos **contratos a termo incerto, de 6 para 4 anos** (art.º 148º n.º 1 e n.º 5 do CT).

Foi revogada a disposição que permitia a contratação a termo para postos de trabalho permanentes, de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração. Passou a prevenir-se a possibilidade de contratação a termo resolutivo apenas para desempregados de muito longa duração (art.º 140º n.º 4 al. b) CT);

Restrição da contratação a termo com base em lançamento de nova actividade de duração incerta ou abertura de novos estabelecimentos. Esta passa a ser possível apenas para empresas com menos de 250 trabalhadores (i.e. micro e pequenas e médias empresas), estabelecendo-se também que a duração máxima de dois anos dos contratos a termo celebrados nestas situações está limitada ao período de dois anos a contar do lançamento de nova actividade ou do início do funcionamento da empresa ou estabelecimento (art.º 140º, n.º 4 a) CT);

Clarificou-se que o trabalhador tem direito à compensação por caducidade, ainda que ambas as partes tenham acordado que o contrato a termo não está sujeito a renovação (art.º 344º n.º 2 do CT);

Por último, é estipulada uma Contribuição Adicional para a Segurança Social, por Rotatividade Excessiva, para empresas que apresentem um volume excessivo de contratação a termo, num determinado ano civil, face a indicadores sectoriais previamente definidos (novo art.º 55 – A do Código dos Regimes Contributivos). Esta contribuição entra em vigor a partir de 2021.

II | Nos contratos de trabalho de muito curta duração ou intermitentes

Aumentou-se de 15 para 35 dias a duração máxima dos contratos de muito curta duração, que não estão sujeitos a forma escrita, e que se destinam a responder aos acréscimos sazonais de trabalho, nos casos em que esse aumento de actividade não é passível de ser assegurado pela estrutura permanente da empresa. Estes contratos passam assim a estar disponíveis em todos os sectores económicos (e não apenas ao sector agrícola ou do turismo), desde que a empresa em questão justifique um acréscimo excepcional de trabalho e fique provado que o seu ciclo anual apresenta aquelas irregularidades.

Foi estipulado que a duração total destes contratos de trabalho celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil (art.º 142º n.º 1).

Em relação ao trabalho intermitente, o art.º 160º do CT foi alterado para passar a constar, no n.º 1, que o trabalhador pode exercer outra actividade durante o período de inactividade, devendo informar o empregador desse facto. Caso o trabalhador exerça outra actividade, as retribuições por ele auferidas devem ser descontadas da compensação retributiva paga pelo empregador (160º n.º 2 e 3 do CT). O valor desta compensação retributiva é o estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, corresponde a 20 % da retribuição base, tal como anteriormente.

III | Nos contratos de trabalho temporário

Passou a ser necessário fazer no contrato uma menção concreta aos factos que integram o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do empregador, sem prejuízo das regras de confidencialidade de informação, previstas nos artigos 412º e 413º do CT (alteração ao art.º 181º, n.º 1 al. b) do CT).

IV | Jovens à procura do primeiro emprego, desempregados de longa duração e muito longa duração.

Deixa de ser possível celebrar contratos a termo com Jovens à procura do primeiro emprego ou desempre-

gados de longa duração, mas, em compensação, aumentou-se o tempo do período experimental destes trabalhadores, de 90 para 180 dias [art.º 140º n.º 4 al. b) e 112º, b) iii) do CT]

Neste âmbito, a Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de Abril criou incentivos específicos à contratação, sem termo e em simultâneo, destas três categorias de pessoas, através da criação da medida Contrato-Geração, que prevê um apoio financeiro não reembolsável e isenção de pagamentos à Segurança Social.

V | As novas medidas contra o Assédio no local de trabalho

A nova redacção do art. 127º, n.º 1, al. a) CT, densifica e clarifica a obrigação do empregador de respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade. Passa a estar previsto que essa obrigação envolve afastar quaisquer actos que possam “afectar a dignidade do trabalhador, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio”. A alteração agora operada coloca em evidência a questão do assédio moral ou Mobbing, entendido como um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada e que têm em vista diminuir a autoestima da vítima e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. São exemplos conhecidos de assédio moral a desvalorização sistemática do trabalho realizado; a falta de distribuição de trabalho ou em quantidade suficiente; a promoção do isolamento social do trabalhador; a ameaça de despedimento; o estabelecimento de metas impossíveis de alcançar; e o constante desprezar, ignorar ou humilhar o trabalhador e/ou fazer-lhe constantemente críticas em público.

Entretanto também se passou a definir expressamente o assédio como uma das justas causas de resolução do contrato pelo trabalhador. A adição operada ao artigo 394º, n.º 2 al. b) determina que existe “Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador” sempre que exista “prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores”.

Relembramos que o assédio moral no local de trabalho continua a ser uma prática muito generalizada no nosso país, tendo sido revelado que atinge 16,5% dos trabalhadores portugueses (o que corresponde a um universo de cerca de 850 mil pessoas), um número muito significativo quando comparado com os 4,1% da média europeia. Quanto ao assédio sexual, atinge valores de 12,6% dos trabalhadores portugueses, enquanto na média dos países europeus estes valores se situavam nos 2% em 2010 (vd. o estudo de 2015 do CITE).

VI | Formação e Banco de Horas

O número de horas de formação a que cada trabalhador tem direito anualmente aumenta de 35 para 40 horas. Quanto aos trabalhadores a prazo por um período igual ou superior a três meses, a regra é que tenham direito a um número mínimo de horas “proporcional à duração do contrato nesse ano”.

A nova lei laboral elimina o banco de horas individual, prevendo que os actualmente existentes sejam válidos por mais um ano, após a data de entrada em vigor desta lei (1 de Outubro de 2020). Os Bancos de Horas passam a ter de ser acordados em grupo, e “por referendo” podem ser aplicados a toda a equipa (Banco de Horas Grupal), se aprovados por, pelo menos, “65% dos trabalhadores”. ■

Elsa Mariano (texto)



SÍNTESE DAS NOVAS REGRAS DE PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

A Lei n.º 90/2019 de 4 de Setembro, veio reforçar a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção. Foi alterado o Código do Trabalho e o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril para protecção dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente; e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. Salientamos as seguintes alterações:

1 – Acréscimo da licença parental inicial

A nova Lei aumenta a licença parental inicial de ambos os progenitores para cobrir situações em que a criança necessite de cuidados médicos especiais e no caso dos bebés prematuros. Assim, acresce o tempo do internamento hospitalar até ao limite de 30 dias, caso a criança, devido a necessidade de cuidados médicos especiais, tiver de permanecer internada no hospital após o período recomendado de internamento pós-parto. E acresce sempre um mínimo de 30 dias e eventualmente todo o período de internamento sem limite de dias, se a criança nascer prematura, ie. até às 33 semanas (alteração ao art.º 40.º do CT, n.ºs 5, 6 e 7). Esta licença é paga a 100%.

2 – Alterações no gozo da licença parental exclusiva do pai

A licença parental exclusiva do pai permanece nos mesmos 25 dias úteis, mas são alteradas as regras temporais para o seu gozo. Passa a ser obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis (aumenta-se em 5 dias esta primeira licença), seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, sendo que cinco dos quais devem ser obrigatoriamente gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. E tem direito a gozar mais 5 dias (diminuiu-se este diferimento da licença em 5 dias), seguidos ou interpolados, após aqueles primeiros 20 dias. Estes dias devem ser obrigatoriamente gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (alteração ao n.º 1 e 2 do art.º 43 do CT).

3 – Regime de licenças, faltas e dispensas

As alterações ao art.º 35.º, al. b) e f) do CT contemplam licenças específicas para mulheres grávidas residentes em regiões autónomas, caso necessitem de se deslocar a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para a realização do parto. Beneficiam

ainda de dispensa da prestação de trabalho (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e seu respectivo acompanhante), nas deslocações inter ilhas das regiões autónomas (dentro deste âmbito, vd. ainda o Artigo 37.º-A do CT, agora adicionado).

Por sua vez, a Licença prevista no artigo 53.º do CT foi estendida para passar a proteger também as doenças do foro oncológico. Assim os pais com filhos portadores de deficiência, doença crónica ou doença oncológica beneficiam de uma licença até seis meses, que pode ser prorrogável até aos quatro anos de idade, pagas a 65%. Caso exista necessidade de prolongar a assistência, e esta for confirmada por atestado médico, a licença pode ser estendida até ao limite máximo de seis anos.

Foi adicionada ainda a previsão que este último limite máximo não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico (art.º 53.º n.º 4 CT).



4 – Aditamentos ao Código do Trabalho

Foram aditados os artigos 33.º-A, 35.º-A, 37.º-A, 46.º-A e 252.º ao Código do Trabalho. Destacamos a seguintes previsões: que as referências a “pai” e “mãe” se aplicam aos titulares dos direitos de parentalidade, mesmo tratando-se de casais do mesmo sexo. Que fica proibida qualquer discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade, seja na progressão na carreira seja na atribuição de prémios de assiduidade e produtividade. ■

Elsa Mariano (Texto)



PAULO SOUSA PINHEIRO
Advogado Especialista*

AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE PROCESSO DE TRABALHO

Através da recente publicação da Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, o legislador português alterou o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, bem como a Lei da Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto.

Concentremo-nos apenas nas alterações ao Código de Processo do Trabalho (doravante, brevitatis causa, CPT), que foi aprovado, reitera-se, pelo Decreto-Lei n.º 480/99, e que já havia sido anteriormente alterado pelos Decretos-Leis n.º 323/2001, de 17 de dezembro, 38/2003, de 8 de março, e 295/2009, de 13 de outubro (que o republicou), e ainda pelas Leis n.º 63/2013, de 27 de agosto, 55/2017, de 17 de julho, e 73/2017, de 16 de agosto.

Tal como se confessa no sumário desta iniciativa legislativa, ela visa, em primeira linha, adequar o CPT ao Código de Processo Civil (CPC), aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho; visa, igualmente, atualizar o diploma de cariz adjetivo sub judicio à realidade normativa que sobreveio das várias alterações à legislação da organização judiciária.

Por outro lado, procura-se, também com ela, harmonizar o CPT com o direito laboral substantivo, designadamente com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e com a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Aproveita-se também o ensejo para introduzir algumas modificações adicionais e alguns aperfeiçoamentos ao Código (verbi gratia, na sua organização sistemática), e, outrossim, para suprimir algumas imprecisões terminológicas e de remissão que nele ainda subsistiam, colocando-se, no entanto, de parte toda e qualquer alteração que implicasse uma revisão global e estruturante de alguns institutos adjetivos e dos seus trâmites específicos.

Destarte, e tentando agora neste texto, que se quis conciso e obediente a espartanos limites que nos foram impostos, descer um pouco mais ao concreto, destacam-se as seguintes alterações:

- Acrescento de um número (n.º 2) ao artigo 19.º,



estabelecendo o conhecimento oficioso da incompetência em razão do território;

- Previsão — desnecessária (!) face à alínea a) do n.º 2 do artigo 1.º do CPT e ao artigo 6.º, n.º 1, do CPC — do dever de gestão processual (artigo 27.º);
- Consagração expressa da aplicabilidade do regime da inversão do contencioso aos procedimentos cautelares laborais (artigos 32.º, n.º 1, e 33.º, n.º 2), pese embora ele não seja aplicável ao procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento quando tiver sido requerida a impugnação (judicial) da regularidade e licitude do despedimento, nos termos

- dos artigos 34.º, n.º 4, e 98.º-C (ex vi do n.º 3 do artigo 33.º);
- Aditamento do artigo 33.º-A, que estabelece a aplicabilidade do procedimento cautelar de suspensão de despedimento a todas as modalidades de despedimento (seja ele individual/coletivo ou por razões subjetivas/objetivas), e, por outro lado, a irrelevância, para o efeito, do modo/forma de comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento (i.e., se ela lhe foi comunicada por escrito ou verbalmente);
- Determinação do *modus procedendi* quanto à articulação entre o procedimento cautelar e a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigo 36.º-A);
- Estabelece-se, de modo expresso, também para os casos de despedimento por extinção de posto de trabalho ou por inadaptação, e quando o juiz conclua pela provável inobservância de qualquer das formalidades prescritas, respetivamente, nos artigos 384.º e 385.º do CT, o decretamento da suspensão de despedimento (alínea c) do artigo 39.º, n.º 1);
- Introdução de um novo número (n.º 2) ao artigo 40.º, a respeito da (ir)recorribilidade da decisão sobre a inversão do contencioso no procedimento cautelar de suspensão de despedimento;
- O processo executivo laboral passa a ter as formas previstas no CPC (artigo 50.º);
- Eliminação, em consonância com o regime processual civil, da possibilidade de apresentar resposta à contestação no caso de defesa por exceção, devendo responder-se a esta na audiência prévia ou, não havendo lugar a ela, no início da audiência final (artigo 60.º, n.º 1 e 5);
- Redução para metade, i.e., para 5, do limite do número de testemunhas nas ações de valor não superior à alçada do tribunal de primeira instância (artigo 64.º, n.º 1, segunda parte);
- Revogação dos n.º 3 a 5 do artigo 68.º, e, consequentemente, da possibilidade de instrução, a discussão e o julgamento da causa incumbirem ao tribunal coletivo, e ainda da necessidade de se ter de requerer a gravação da audiência, que passa a ser sempre gravada (n.º 2);
- O prazo de prolação da sentença passa dos 20 para os 30 dias (artigo 73.º, n.º 1);
- Os prazos de interposição dos recursos de apelação e de revista passam também dos 20 para os 30 dias (artigo 80.º, n.º 1), que, no entanto, se reduzem para metade (i.e., para os 15 dias) nas situações do n.º 2 do artigo 80.º;
- Os acordos exarados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público passam a figurar entre as espécies de títulos executivos previstas nas alíneas do artigo 88.º;
- Maior aproximação entre os efeitos prescritos legalmente para a não comparência do em-

- pregador e do trabalhador à audiência de partes, previstos, respetivamente, nos artigos 98.º-G e 98.º-H;
- Eliminação, em consonância com o processo comum, da possibilidade de o empregador apresentar resposta à contestação no caso de o trabalhador se ter defendido por exceção, reservando-se este articulado para aquele dar resposta à matéria da reconvenção deduzida pelo trabalhador (artigo 98.º-L, n.º 4);
- Previsão de um novo motivo de dedução ao período de 12 meses contido no artigo 98.º-N, mais concretamente o dos períodos em que a causa esteve a aguardar o impulso processual das partes por razão que lhes seja imputável (alínea d) do n.º 1 do artigo 98.º-O);
- Indicação, no âmbito do processo especial de impugnação de despedimento coletivo, do efeito/consequência jurídica da falta de apresentação da contestação pelo réu/empregador ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades previstas nas normas reguladoras do despedimento coletivo (artigo 156.º, n.º 5 a 7);
- Desenvolvimento do regime e da tramitação processual a implementar no âmbito do processo especial de tutela da personalidade do trabalhador (artigo 186.º-E) e consagração de regras especiais no que tange aos recursos a interpor neste processo e à execução (artigo 186.º-F); e, por fim,
- Estabelece-se, através de um novo artigo (o 201.º, sob a epígrafe Remissão), que a impugnação judicial de decisão de autoridade administrativa que aplique coimas e sanções acessórias em processo laboral segue os termos previstos na Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro (regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social).

A última nota de destaque vai, naturalmente, para o artigo 9.º da Lei n.º 107/2019 — que prevê a entrada em vigor da presente lei 30 dias após a sua publicação —, bem como para o regime transitório constante do artigo 5.º daquela, segundo o qual as suas disposições legais são imediatamente aplicáveis às ações, aos procedimentos e aos incidentes pendentes na data da sua entrada em vigor. No entanto, importa assinalar que nas ações pendentes em que, na data de início de vigência da presente lei, já tenha sido admitida a intervenção do tribunal coletivo, o julgamento ainda será realizado por esse tribunal, e que as alterações introduzidas pela Lei n.º 107/2019 em matéria de admissibilidade e de prazos de interposição de recurso apenas se aplicam aos recursos interpostos de decisões proferidas após a sua entrada em vigor. ■

* Advogado Especialista (Direito do Trabalho), Doutor em Direito e Professor Universitário



JOÃO LEAL AMADO
Professor Associado da FDUC

O ASSÉDIO NO TRABALHO

O contrato de trabalho surge marcado pelas notas da inserção organizacional e da subordinação jurídica do trabalhador. Trata-se de um contrato que se cumpre e se executa, tipicamente, num quadro empresarial. E a empresa traduz-se num espaço de autoridade e de convivialidade: a empresa é um espaço hierarquizado, em que se desenvolvem relações de poder e é também um espaço relacional, no qual a intersubjetividade das pessoas se vai forjando e afirmando quotidianamente.

Ora, um espaço com estas características — território de autoridade e de convivialidade — constituiu, desde sempre, um palco privilegiado para os múltiplos e diversificados fenómenos que integram o assédio moral. E, ao que parece, o fenómeno da violência psicológica no trabalho tende a agudizar-se nos nossos dias, por diversas razões: seja porque estes são tempos marcados por uma intensa pressão competitiva, por uma grande agressividade concorrencial e por uma acentuada precariedade do emprego, seja, até, porque o assédio moral surge, amiúde, como efeito perverso da tutela da segurança no emprego, traduzindo-se

numa estratégia patronal de acoassamento do trabalhador, tendente a induzi-lo a abandonar, ele mesmo, o seu emprego (assédio estratégico, promovido pelo empregador em ordem a “quebrar” o trabalhador, impelindo-o a demitir-se).

É evidente que a entidade empregadora dispõe do poder de dirigir, conformar, controlar e fiscalizar a atividade dos respetivos trabalhadores. Ponto é, contudo, que o exercício destes poderes empresariais se processe de acordo com a boa fé, não originando constrangimentos ao trabalhador, não afetando a sua dignidade, não lhe criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Ponto é, afinal, que o exercício dos poderes patronais respeite a pessoa que há em cada trabalhador. Daí que a recente Lei n.º 93/2019, de 4-9, tenha vindo explicitar que o clássico dever de o empregador respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade implica outrossim que sobre o empre-

gador recai a obrigação de afastar «quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio» (nova redação do art. 127.º, n.º 1, al. a), do CT). É verdade que o assédio constitui, ainda hoje, um conceito juridicamente fluido e impreciso, podendo traduzir-se em comportamentos muito diversificados. Desde logo, o assédio pode ser vertical ou horizontal: naquele caso, o assediante será, em princípio, o próprio empregador ou um superior hierárquico do trabalhador; neste caso, o assédio ocorre entre trabalhadores entre os quais não existe uma relação hierárquica. Depois, o assédio pode ter, ou não, caráter

discriminatório: em regra, o assédio traduz-se numa conduta discriminatória, que envolve um tratamento diferenciado para um dado trabalhador; mas não tem, forçosamente, de ser discriminatório. As condutas assediadas possuem, em regra, um caráter duradouro, reiterado, persistente, originando um conflito em escalada entre os sujeitos (mas este elemento de reiteração não é indispensável à luz da nossa lei). E o assédio pode ser, ou não, intencional: com efeito, nos termos do art.

29.º do CT, ele consiste num qualquer comportamento indesejado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, criar um ambiente hostil ou humilhante, etc.

A nosso ver, o assédio, como categoria jurídica, traduz-se numa aquisição importantíssima para o Direito do Trabalho do séc. XXI, como manifestação da tutela da personalidade, da dignidade e da integridade física e moral do trabalhador. Ainda assim, no tocante à conceptualização do assédio, e na mira de evitar uma certa banalização na sua invocação (“tudo é, ou pode ser, assédio”), afigura-se bastante discutível que a lei prescindia dos elementos da reiteração da conduta e da intencionalidade do agente.

Trata-se, repete-se, de um fenómeno multiforme: injúrias, agressões verbais, afirmações humilhantes, ameaças, difusão de calúnias, isolamento do trabalhador, proibindo-o de falar seja com quem for, privação de aquecimento ou proibição de acesso à casa de

O assédio constitui, ainda hoje, um conceito juridicamente fluido e impreciso, podendo traduzir-se em comportamentos muito diversificados

banho, atribuição de tarefas excessivas ou demasiado exigentes para a qualificação do trabalhador, esvaziamento de funções... eis algumas das muitas condutas que podem corresponder à noção de assédio. Mas a situação paradigmática de assédio, entre nós, continua a consistir, sem dúvida, na violação do “dever de ocupação efetiva” ou do “direito de exercício da atividade profissional do trabalhador”.

O atual CT proíbe a prática de assédio, no n.º 1 do seu art. 29.º, sendo este definido, no n.º 2 do mesmo preceito, como «o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador». E o n.º 3 acrescenta que constitui assédio sexual «o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior». Aliás, como facilmente se imagina, muitas vezes a um tipo de assédio sucede-se outro: a um assédio sexual frustrado seguem-se, na exata medida da frustração provocada no autor, condutas integrantes de assédio moral. Assim, estas práticas surgem, amiúde, imbrincadas, constituindo o assédio sexual a premissa para desencadear o assédio moral, convertido na vingança do agressor rejeitado.

Quanto ao ónus da prova do assédio, haverá que distinguir: no caso de assédio não discriminatório, o ónus da prova recai sobre o trabalhador assediado, por força da regra geral constante do art. 342.º do CC, segundo a qual, àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado; tratando-se, pelo contrário, de assédio discriminatório, terá aplicação o n.º 5 do art. 25.º do CT, cabendo ao assediado indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado e incumbindo depois ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Como se sabe, em alguns casos a prova do assédio pode ser bastante difícil, procurando a lei proteger o denunciante e as testemunhas por si indicadas de represálias do empregador, nos termos do n.º 6 do art. 29.º: eles não poderão ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado. Acresce que, segundo o art. 331.º, n.º 2, al. b), presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a assédio. E, nos termos da nova redação do n.º 1, al. d), do mesmo preceito, considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador «ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha



em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio».

Quanto às possíveis consequências jurídicas do assédio, cumpre notar que:

- i)** A prática de assédio confere ao trabalhador lesado o direito a ser indemnizado pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, nos termos gerais de direito (art. 29.º, n.º 4).
- ii)** A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, pela qual responde o empregador (art. 551.º), sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei (art. 29.º, n.º 5).
- iii)** A lei reconhece que da prática de assédio poderão resultar doenças profissionais, cabendo a responsabilidade pela reparação de tais danos ao empregador, mas devendo o pagamento da reparação desses danos ser feito, em primeira linha, pela segurança social, a qual ficará subrogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos, nos termos de regulamentação própria a aprovar pelo Governo (art. 283.º, n.º 8 e 9).
- iv)** A prática de assédio por parte de um trabalhador legitima a utilização do poder disciplinar

patronal, podendo dar azo ao despedimento com justa causa do autor do assédio, nos casos mais graves. Aliás, ainda que, em regra, o poder disciplinar se analise num direito subjetivo do empregador, de exercício livre e não vinculado, o certo é que, neste caso do assédio, ele parece perfilar-se como um autêntico poder-dever, visto que, segundo o n.º 1, al. l), do art. 127.º, o empregador deve (note-se: não pode, deve) instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

- v)** A prática de assédio pelo empregador constituirá justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, o mesmo sucedendo na hipótese de o empregador vir a revelar-se conivente com o assédio promovido por um trabalhador em relação a outro —pense-se, desde logo, na hipótese de o empregador tomar conhecimento do assédio e nada fazer para pôr cobro ao mesmo. A este propósito, a Lei n.º 73/2017, de 16-8, conferiu nova redação à al. f) do n.º 3 do art. 394.º, passando esta a referir-se expressamente à «prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área

laboral» como conduta constitutiva de justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador. Em bom rigor, cremos, não se exige que o trabalhador assediado denuncie a situação à ACT para que possa resolver o contrato; bastará a prática de assédio pelo empregador ou seu representante para esse efeito, contanto, é claro, que o trabalhador assediado consiga fazer prova disso mesmo.

De resto, a recente Lei n.º 93/2019 reforçou a ideia de que a prática de assédio constituirá justa causa de demissão, dado que, não obstante a previsão já constante daquela al. f), o legislador entendeu reformular a previsão da respetiva al. b), que agora faz expressa menção à «violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores». Quiçá impressionado pela grande amplitude e indefinição da figura jurídica do assédio, o legislador entendeu por bem desdobrar alíneas, afirmando e reafirmando que a prática de assédio é suscetível de constituir justa causa de demissão. A técnica legislativa é de bondade discutível, mas a intenção é, sem dúvida, meritória. ■



RICARDO NASCIMENTO
Advogado



ALEXANDRE GAMA
Advogado

RGPD EM CONTEXTO LABORAL

Como referido pela revista *The Economist*, em maio de 2017: "The world's most valuable resource is no longer oil, but data". O processamento e tratamento dos dados pessoais permite definir o perfil de uma pessoa, por forma a analisar ou prever as suas preferências, gostos, carácter, o seu comportamento, as suas atitudes, o que pode ser usado, não só, para marketing, publicidade, mas também em contexto laboral. São também a base da construção da inteligência artificial e dos algoritmos. Atualmente, as empresas e os departamentos de seleção e recrutamento utilizam frequentemente as redes sociais para obterem um maior grau de conhecimento relativo aos candidatos, usando, por vezes, algoritmos que selecionam determinado perfil de indivíduos para o lugar pretendido, em detrimento de outros. Estima-se que o negócio desenvolvido em torno

dos dados pessoais ascenda, só na União Europeia, a 60.000 milhões de euros, sendo já considerado o novo "ouro". Prevê-se igualmente que em 2030, 15 a 20% do PIB mundial combinado seja baseado no fluxo de dados.

Consideram-se dados pessoais toda e qualquer informação relativa a pessoas singulares identificadas ou identificáveis, como por exemplo, o nome, morada, e-mail, idade, estado civil, dados de localização, dados genéticos, dados biométricos, um IP de um computador, dados económicos, culturais ou sociais, etc.

Relativamente ao tratamento de dados, entende-se que o mesmo consiste em qualquer operação ou conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais, com ou sem recurso a meios automáticos, entre as quais se encontram as seguintes: a recolha de dados; o registo desses dados; a organização de

dados; a conservação; a adaptação ou alteração; a recuperação; utilização; consulta; divulgação por qualquer forma de disponibilização; comparação ou interconexão; limitação e apagamento ou destruição.

Como é sabido, em 27 de abril de 2016, foi publicado o Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Este diploma entrou em vigor em 24 de maio de 2016, revogando a Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995 e tornou-se aplicável a partir de 25 de maio de 2018.

O RGPD, enquanto Regulamento Comunitário, vigora diretamente no ordenamento jurídico português – e de qualquer outro Estado-Membro –, sem qualquer necessidade de intervenção legislativa do Estado. As regulamentações nacionais – incluindo a portuguesa – visam apoiar a concretização do RGPD em aspetos

específicos, facilitando a sua interpretação dentro do enquadramento de cada país.

Recentemente, aos 8 dias de agosto, foi publicada a Lei n.º 58/2019, que assegurou a execução, na ordem jurídica nacional, do RGPD. Tal Lei entrou em vigor no dia subsequente, 9 de agosto e é essencial para clarificar e traduzir alguns aspetos do Regulamento Europeu para a realidade portuguesa. Assim, a legislação final foi publicada mais de um ano depois da data em que as regras de Bruxelas se tornaram obrigatórias na União Europeia (UE) – a 25 de maio de 2018 –, e no que concerne à realidade das relações laborais, a Lei remete, no n.º 1 do seu art. 28.º, para a disciplina constante do Código do Trabalho (CT), maxime arts. 16.º a 22.º deste último diploma. É importante ter sempre presente estes 3 diplomas quando tratamos desta matéria, a que acrescem as normas internacionais, constitucionais, civis e penais que protegem igualmente os direitos fundamentais de personalidade, privacidade e o direito à reserva da intimidade da vida privada. Como objeto deste artigo, interessa-nos em especial, a tutela dos direitos de personalidade de trabalhadores, mormente da defesa da sua privacidade, da confidencialidade das suas mensagens, comunicações, sítios de internet consultados e informações recolhidas, etc. Contudo, a reserva da intimidade da vida privada do trabalhador não prejudica a possibilidade de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação e das tecnologias de informação e de comunicação manuseados na empresa, nomeadamente através da imposição de limites, tempos de utilização, acessos ou sítios vedados aos trabalhadores (cf. art. 22.º, n.º 2 do CT), sendo que tais regras deverão revestir a forma de regulamento interno (cf. art. 99.º do CT) e ser necessárias, adequadas e proporcionais, não olvidando as novas disposições do RGPD.

Relembramos que, com a entrada em vigor do RGPD, passámos de um sistema de heterorregulação para um sistema de autorregulação de proteção de dados. Consequentemente, verifica-se a desnecessidade de solicitar à CNPD a autorização para a utilização de meios tecnológicos de vigilância à distância (vulgo CCTV), o que tornou os n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º do Código do Trabalho obsoletos, esvaziando-os de conteúdo. O mesmo acontece com os sistemas de GPS, sendo que ambas as matérias têm dado a origem a conhecida controvérsia jurisprudencial.

A recente Lei n.º 58/2019 veio instituir a regra – art. 28.º, n.º 3, alínea b) – de que o consentimento do trabalhador não constitui requisito de legitimidade do tratamento dos seus dados pessoais se esse tratamento estiver abrangido pelo disposto na alínea b) do n.º 1 do art. 6.º do RGPD – onde se estipula que o tratamento de dados pessoais é lícito na medida em que for necessário para a execução de um contrato no qual o titular dos dados é parte, ou para diligências pré-contratuais a pedido do titular dos dados –, salvo quando desse tratamento resultar uma vanta-

gem jurídica ou económica para os mesmos (art. 28.º, n.º 3, alínea a)).

Adiante, nos n.ºs 4 e 5 do aludido art. 28.º, a Lei impõe expressamente que os dados pessoais dos trabalhadores recolhidos através de meios tecnológicos de vigilância à distância (tais como imagens recolhidas através de câmaras de videovigilância) só possam ser utilizados em procedimento disciplinar se o forem no âmbito de procedimento criminal. De resto, esta norma vai no sentido (e, por isso, para lá se remete) do postulado nos arts. 20.º e 21.º do CT.

Os dados pessoais dos trabalhadores, constantes do seu contrato de trabalho, bem como aqueles que foram transmitidos no decurso da execução daquele, podem ser tratados e incorporados em distintos ficheiros com diversas finalidades: processar os salários, gratificações, subsídios e outras vantagens patrimoniais; gerir a relação laboral, nomeadamente, a antiguidade, o dossier disciplinar, a carreira contributiva; gerir o sistema de higiene, saúde, segurança no trabalho e prevenção de riscos laborais; controlar a pontualidade e assiduidade; garantir a segurança das instalações através da gravação de imagens pelo sistema de vídeo vigilância, entre outros.

O tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores destina-se, essencialmente, a permitir a execução dos contratos de trabalho, assim como para o cumprimento de obrigações legais do empregador e/ou para satisfação de interesses legítimos desta.

O n.º 6 do artigo 28.º da Lei n.º 58/2019 veio legitimar o tratamento dos dados biométricos dos trabalhadores (como sejam a impressão digital, a íris, entre outros) exclusivamente para fins de controlo de acesso às instalações da entidade empregadora ou para fins de controlo de assiduidade dos trabalhadores, devendo assegurar-se que apenas se utilizem representações dos dados biométricos, porquanto, como refere o especialista em segurança informática Bruce Schneier: "If someone steals your password, you can change it. But if someone steals your thumbprint, you can't get a new thumb". Sobre tal matéria, bastante complexa, recomenda-se a leitura dos princípios sobre a utilização de dados biométricos no âmbito do controlo de acessos e de assiduidade disponíveis no site da CNPD. Assim, o trabalhador deve ser informado, não só, do tratamento dos dados biométricos, para efeitos de controlo e de registos pontométricos das entradas e saídas, como também da sua transmissão a entidades terceiras, nomeadamente, à Segurança Social, Autoridade Tributária (AT), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), seguradoras de acidentes de trabalho, empresas de segurança, higiene e saúde no trabalho,

entre outras entidades públicas a quem devam ser feitas comunicações legalmente exigíveis.

Quanto aos dados de saúde e dados genéticos, de forma resumida, é imposta às entidades a obrigação de efetuar o acesso a tais dados exclusivamente de forma eletrónica, salvo quando tal não seja possível por impossibilidade técnica ou se o titular dos dados tiver indicado expressamente o contrário, sendo proibida a sua divulgação ou transmissão posterior. É igualmente imposta a obrigação de notificar o titular de dados de saúde ou de dados genéticos de qualquer acesso aos seus dados, pelo que as empresas deverão ser capazes de identificar/rastrear esses acessos para cumprir esta obrigação.

O empregador, enquanto responsável pelo tratamento dos dados, está obrigado a aplicar, em permanência, medidas técnicas, organizativas e de controlo, adequadas e permanentes, para assegurar o necessário nível de segurança ao risco, por forma a manter a integridade e a confidencialidade dos dados pessoais conservados e/ou transmitidos, garantindo que as pessoas autorizadas ao tratamento dos dados assumiram uma obrigação contratual de confidencialidade ou a ela

estão legalmente sujeitas.

Por sua vez, o trabalhador, enquanto titular dos dados, tem vários direitos. Desde logo, tem o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo, a Comissão Nacional de Proteção de Dados, em relação à violação, viciação ou omissão de proteção dos seus dados pessoais, a quem a empregadora prestará toda a colaboração, facultando-lhe todas as informações que, no exercício das suas competências, por esta lhe sejam solicitadas.

Depois, o trabalhador tem ainda o direito de solicitar ao empregador o acesso aos seus dados pessoais, podendo/devendo proceder à sua retificação, quando incorretos.

Mais, tem o direito à limitação do tratamento dos dados e à sua portabilidade, quando solicitada, assim como o direito ao apagamento dos mesmos.

Finalmente, o trabalhador pode, a qualquer momento, rever, atualizar e decidir que tipo de dados pretende ver guardados. Para tanto, poderá contactar diretamente o Responsável pelo Tratamento dos Dados, solicitando a qualquer momento a cópia dos dados que lhe digam respeito, a retirada do consentimento (quando aplicável), a retificação, o apagamento, a limitação, a portabilidade e a oposição ao tratamento dos mesmos. Cumpre salientar e informar que a retirada posterior de consentimento não compromete a legalidade do tratamento realizado com base no consentimento previamente dado. ■

O tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores destina-se, essencialmente, a permitir a execução dos contratos de trabalho, assim como para o cumprimento de obrigações legais do empregador e/ou para satisfação de interesses legítimos desta



GLÓRIA REBELO
Advogada

O TRABALHO NA ERA DIGITAL: QUE DESAFIOS?



1. O desafio de responder à segmentação do mercado de trabalho

Nas últimas três décadas, a dinâmica do progresso tecnológico tem vindo a impor a necessidade de revisão dos sistemas organizacionais na nossa sociedade (Supiot, 1999; Castels, 2003; Rebelo, 2003; Supiot, 2015; Supiot, 2016). As tecnologias digitais tornaram-se essenciais no trabalho e em ambiente de aumento crescente da competitividade, as empresas confrontam-se com a necessidade de explorar todas as potencialidades em matéria de produtividade (Comissão Europeia, 2010), pelo que a capacidade de proceder a reestruturações estruturais (na organiza-

A digitalização da economia gerará, por um lado, o aumento da procura de trabalhadores com criatividade e capacidade de tomada de decisão, bem como conhecimentos técnicos e em tecnologias de informação e comunicação (TIC). E se se antevê que os empregos altamente qualificados – que envolvem competências analíticas ou de gestão e exigem responsabilidades – sejam os mais procurados, porque difíceis de substituir por máquinas ou computadores, os trabalhadores com níveis de competências baixas correm maior risco de se tornarem substituíveis, a menos que sejam sujeitos a reconversão profissional. No estudo Living and working in Europe 2015-2018, o Eurofound retrata nove novas formas de emprego,



ção ou na atividade) torna-se condição importante para um conseqüente êxito económico. Em particular, ao nível da gestão do tempo de trabalho e da gestão do local de trabalho. Assim, o trabalho na era digital representa um desafio ao legislador, uma vez que a nova economia assenta numa forte mudança tecnológica que alterará a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, gerando novas formas de emprego e novas formas de organizar o tempo e o local de trabalho (Gaudu, 2006; Dray, 2016; EurWORK, 2017; Rebelo, 2017; Rebelo, 2019).

que anunciam um novo padrão de emprego, isto é, formas de executar o trabalho caracterizadas pelo recurso a tecnologias digitais e pela possibilidade de o trabalho poder ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer hora. Ora, as múltiplas modalidades de contratos de trabalho e a crescente flexibilidade na organização do tempo de trabalho e dos locais de trabalho gerarão formas de emprego mais frágeis do ponto de vista social e, muito provavelmente, um agravamento da segmentação do mercado de trabalho. Uma situação com inconvenientes sociais, sobre-

tudo ao nível do aumento das desigualdades sociais. Acresce que o trabalho na economia digital repousará muito na conceção de “trabalhador móvel”, o que alterará muito do entendimento tradicional acerca do exercício da atividade laboral, com consequências diversas, quer porque ao conferir mais autonomia pode abrir novas oportunidades para muitos trabalhadores quer porque, em contrapartida, poderá vir a deteriorar a qualidade do trabalho, amplificando a insegurança no emprego, fazendo aumentar o número de trabalhadores com horários irregulares, remunerações variáveis e baixas, ou reduzindo a sua proteção social (OECD, 2013).

Perante este cenário, será essencial assegurar uma regulação do trabalho (legal e/ou convencional, no plano da contratação coletiva) que promova um conjunto de equilíbrios sociais imprescindíveis e assevere um desenvolvimento sustentável, nomeadamente, garantindo estabilidade contratual e salarial, segurança e saúde no trabalho, pois para obter os benefícios plenos desta “era digital”, as empresas precisarão investir não só em tecnologias e em equipamento mas também em boas condições de trabalho.

2. Desafios na gestão do tempo de trabalho e do local de trabalho

Como se sabe, nesta era digital estamos ante uma “nova cultura do emprego”, sendo que as alterações na estrutura da relação empregador-trabalhador apresentarão uma tendência para a redução do número de trabalhadores nas organizações e consequente supressão de emprego. Nesta medida, a forma como for gerida a organização do tempo de trabalho e do local de trabalho será crucial para responder aos desafios da digitalização.

E se o trabalho na economia digital estará associado a uma precarização das condições de trabalho para muitos trabalhadores – ao nível da formação, segurança e saúde no trabalho e um maior isolamento – será essencial assegurar a promoção de boas condições de trabalho, considerando a estimada acrescida flexibilidade geográfica e de tempo de trabalho e um eventual aumento das dificuldades na compatibilização entre a atividade profissional e a vida pessoal e/ou familiar dos trabalhadores.

Ao nível da gestão do tempo de trabalho importará referir que a automação dos processos de produção, a transmissão de dados sobre um produto à medida que passa pela cadeia de produção e o uso de robots configuráveis significa que uma variedade de produtos diferentes podem ser produzidos na mesma unidade de produção. E esta capacidade de responder rapidamente às exigências variáveis de produção (devido à capacidade de configurar rapidamente máquinas para se adaptarem às especificações exigidas pelos clientes), aumentando a produtividade empresarial, exigirá mais flexibilidade ao nível da organização do tempo de trabalho.

Na União Europeia, sob o impulso da Comissão Eu-



ropeia, a problemática da reorganização do trabalho progrediu consideravelmente nas últimas três décadas, estando em foco a redução do tempo de trabalho, nalguns países europeus, especialmente nos países do norte da Europa, na Holanda e na Alemanha. Contudo a evolução no domínio da organização do tempo de trabalho nos países europeus revelou um duplo movimento: se, por um lado, se constata avanços significativos em muitos países na redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais, por outro lado, noutros países (no qual se inclui Portugal) assistimos a um desenvolvimento de medidas de flexibilidade que conduziram, em muitos casos a um aumento médio do período normal de trabalho, mediante modalidades de flexibilidade múltiplas que permitem um aumento do período normal de trabalho convencional, como é o caso do “banco de horas”.

De acordo com a OCDE, Portugal faz parte do grupo de países que mais sofreu as “sequelas sociais” da crise internacional de 2007/2008, acima de tudo pela ampliação dos períodos normais de trabalho muito longos (de 50 ou mais horas semanais) que quase duplicou entre 2009 e 2013. Segundo a OCDE, em 2018 Portugal era um país com uma das mais elevadas médias anuais de horas trabalhadas, com uma média anual de 1722 horas (face a 1363 horas na Alemanha, por exemplo). Ora, foi no sentido de antecipar os efeitos da mudança exigida pelo aumento da digitalização no trabalho, que – na Alemanha – o Livro Branco sobre o Tempo de Trabalho 4.0, publicado em 2016, prevê que os parceiros sociais desenvolvam a negociação coletiva sobre tempo de trabalho, por forma a facilitar a transição para esta nova revolução industrial, reduzindo o período normal de trabalho nalguns setores e identificando novas formas de organização do tempo de trabalho que, permitindo trabalho flexível, respeitem a conciliação da vida profissional com

a vida pessoal e familiar e não prejudiquem a saúde dos trabalhadores.

Já ao nível da gestão do local de trabalho, cabe salientar a importância do teletrabalho, que se apresenta como uma inovadora forma de organizar o trabalho e cuja característica principal é a de estabelecer entre empregador e trabalhador um conjunto de relações laborais à distância e asseguradas por TIC. Sendo uma forma de trabalho apoiada nas TIC, com o teletrabalho criaram-se novas exigências organizacionais (Rebelo, 2004) e a emergência (e expansão) desta forma de trabalho insere-se num movimento internacional de flexibilização do trabalho que associou a organização

laboral ao desenvolvimento de competências individuais e organizacionais. Acresce que o teletrabalho, enquanto forma de trabalho, representa um importante instrumento de Gestão de Recursos Humanos no âmbito da Sociedade da Informação, pois enquanto forma de organizar o trabalho, é uma desafiante modalidade de contrato de trabalho no que respeita à própria reconfiguração do tradicional exercício do poder de direção do empregador. Lança, por isso, importantes desafios, na conceção de subordinação jurídica própria das relações entre trabalho subordinado (de recordar que, em 2003, o Código do Trabalho veio consagrar expressamente o teletrabalho enquanto contrato de trabalho) pois, sendo esta forma de organizar o trabalho viável também no plano do trabalho independente, o teletrabalho perspectiva, no seu exercício, uma resposta às novas necessidades produtivas das empresas particularmente específica.

Considerações finais

Se o trabalho na nova economia digital está geralmente associado a uma maior imprevisibilidade e a uma precarização das condições de trabalho será essencial, por um lado, assegurar a promoção de boas condições de trabalho, considerando a estimada acrescida flexibilidade geográfica e de tempo de trabalho, e um eventual aumento das dificuldades na compatibilização entre a atividade profissional e a vida pessoal e/ou familiar dos trabalhadores. Por outro lado, é preciso evitar um aumento da segmentação no trabalho e, deste modo, uma sociedade mais desigual, pelo que importa antecipar um modelo de desenvolvimento para a empregabilidade digital que seja inclusivo, que tente integrar todos, pois é imprescindível garantir que o “trabalho na era digital” signifique progresso social. ■

Referências bibliográficas

- Castells, M. (2003)**, *The Internet Galaxy – Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Comissão Europeia (2010)**, *Uma Agenda Digital para a Europa*. Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, COM (2010) 245 final/2, Bruxelas.
- Dray, G. (coord.) (2016)**, *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: MTSSS.
- EurWORK (2017)**, *Germany: Working time back on the social partners' agenda* (disponível aqui).
- Gaudu, F. (2006)**, *Libéralisation des marchés et droit du travail*. Droit social n.º 5, 505-513.
- OECD (2013)**, *Measuring the Internet Economy: A Contribution to the Research Agenda*. Paris: OECD Digital Economy Papers, n.º 226.
- OECD (2017)**, *How's Life? 2017 – Measuring well-being*. Paris: OCDE.
- Rebelo, G. (2003)**, *Emprego e Contratação Laboral em Portugal – Uma Análise Socioeconómica e Jurídica*, Lisboa: RHEditora.
- Rebelo, G. (2004)**, *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Lisboa: RHEditora.
- Rebelo, G. (2017)**, *Trabalho e Economia Digital: que desafios? Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios*. Lisboa: Sílabo, 211-219.
- Rebelo, G. (2017)**, *Trabalho, Emprego e Segurança Social – Transformações e Desafios*. Lisboa: Sílabo.
- Rebelo, G. (2019)**, *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Sílabo.
- Supiot, A. (1999)**, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion.
- Supiot, A. (2015)**, *L'Entreprise Dans Un Monde Sans Frontières – Perspectives Économiques et Juridiques*. Paris: Dalloz.
- Supiot, A. (2016)**, *Au-delà de l'emploi (Nouvelle édition)*. Paris: Flammarion.

CIMEIRA DO CLIMA: MARCELO DIZ QUE PORTUGAL NÃO VAI FALHAR NO COMBATE ÀS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Líderes políticos dos 193 Estados-membros das Nações Unidas reuniram-se no passado dia 23 de Setembro em Nova Iorque na Cimeira da Ação Climática, que pretendeu ser palco para anunciar compromissos e projectos concretos para o reforço do combate às alterações climáticas.

Convocada pelo Secretário-Geral da ONU, António Guterres, a cimeira reúne chefes de Estado num apelo à comunidade internacional e aos Estados do Acordo de Paris para “o ano da ambição climática”.

Portugal esteve representado na cimeira pelo Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa e pelo Ministro do Ambiente e da Transição Energética, João Pedro Matos Fernandes.

No seu discurso, o Presidente da República português, Marcelo Rebelo de Sousa, explicita a ambição de Portugal de neutralidade carbónica para 2050, com metas já para 2030, sem lhe restar outra alternativa se não desafiar as políticas do Governo. “Muito tempo já foi perdido. Complacência e indiferença não são mais toleráveis”, disse, perante as Nações Unidas. Dirigiu-se aos países que não assinaram o Acordo de Paris e àqueles que, tendo assinado, dele se afastaram, e afirmou que a realização desta cimeira representa “um passo muito positivo de que estamos no caminho certo”. “Que não se diga que nós falhámos. Nós não vamos falhar o combate às alterações climáticas”, disse já no final do discurso.

Portugal foi apresentado como exemplo, tendo sido o primeiro país a comprometer-se em ser neutro em carbono em 2050 e a assumir o compromisso de cumprir integralmente o Acordo de Paris.

Marcelo desafiou então a política do ambiente definida pelo Governo para cumprir os grandes objectivos: “O nosso roteiro de neutralidade de carbono 2050 é a estratégia de longo prazo para a redução das emissões de gases de efeito estufa, que apresentamos



com um ano de antecedência”. Adiantando que: “Alcançaremos esse objectivo por meio de sistemas de energia totalmente descarbonizantes e mobilidade urbana e através do sequestro de carbono mais forte das florestas e outros usos da terra, usando soluções baseadas na natureza”.

Relativamente à estratégia ambiental do Governo, o Chefe de Estado português salienta: “A próxima década é crítica. Por isso, reforçamos a nossa ambição para 2030 visando reduzir as emissões de gases de efeito estufa em 50%, atingir um objectivo de eficiência energética de 35% e produzindo 80% da electricidade a partir de fontes renováveis, fazendo a eliminação total do carvão.”.

O Presidente da República puxou dos galões do caminho já percorrido e lembrou que, hoje, Portugal já produz 54% de energia a partir de fontes renováveis, já iniciou a eliminação progressiva dos subsídios aos combustíveis fósseis e está a restaurar ecossistemas marinhos degradados. Lembrou ainda que o país está a organizar, juntamente com o Quênia, a Conferência do Oceano das Nações Unidas, que decorrerá em Lisboa em Junho de 2020.

No final da sua intervenção, Marcelo Rebelo de Sousa resumiu assim a ambição de Portugal: “O nosso objectivo é a neutralidade de carbono até 2050. Incluindo a sociedade civil e o sector privado. Preservar os habitats naturais e a biodiversidade. E criar emprego!”.

O evento superou as expectativas recebendo mais de 500 visitantes de 25 nacionalidades, entre os quais 184 oradores que discutiram temas como a inteligência artificial, a robótica, a preocupação com as doenças profissionais, a conciliação do trabalho com a vida pessoal, o trabalho flexível, a luta pela igualdade sa-

larial, a protecção da cibernética digital e o futuro do Direito do Trabalho na União Europeia.

Este certame teve como finalidade fazer uma análise ao futuro do trabalho e projectar aquilo que serão as relações laborais para 2030.

Neste Congresso Internacional dedicado ao mundo laboral foram abordados vários temas e lançadas várias tendências sobre aquilo que será o futuro do trabalho. “Lançámos tendências para o futuro e vamos sair todos daqui mais ricos e reflectir sobre tudo o que ouvimos”, concluiu Eduardo Castro Marques, Advogado e membro da Law Academy.

A fiscalização e o cumprimento das regras definidas no Código do Trabalho são elementos essenciais para garantir um melhor ambiente de trabalho. E essa foi a mensagem que a Subinspectora-Geral da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Fernanda Campos, deixou, na cerimónia de encerramento. “Promover a melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização e controlo do cumprimento das normas laborais”, é sem dúvida, a missão da instituição, sublinhou.

A nível estratégico, os objectivos da Autoridade para as Condições do Trabalho para 2017-2020, prendem-se essencialmente em promover a redução da sinistralidade laboral e combater o trabalho não declarado e fenómenos conexos. Fernanda Campos destaca ainda que o cumprimento das relações laborais e a segurança e saúde no trabalho são os principais focos da ACT.

A sessão de encerramento contou também com a intervenção do Bastonário da Ordem dos Advogados, Guilherme Figueiredo, que referiu que “o desafio é saber utilizar as novas tecnologias”. Segundo Guilherme Figueiredo a visão do futuro está assente na robotização e a tendência natural é a perda de algumas profissões em detrimento de outras.

A terceira edição do Labour2030 promete voltar em 2021, na cidade do Porto, para juntar diferentes oradores de vários países do mundo para continuar a discutir o futuro do trabalho e das relações laborais.

PROVEDORA LEVA LEI DOS METADADOS AO CONSTITUCIONAL

A Provedora de Justiça, Maria Lúcia Amaral, enviou a Lei dos Metadados para o Tribunal Constitucional, requerendo a sua declaração de inconstitucionalidade, mas por motivos diferentes dos suscitados pelo BE, PCP e PEV. Enquanto o pedido de fiscalização sucessiva apresentado por estes se refere ao acesso a esses dados pelos serviços secretos e polícias, Maria Lúcia Amaral pede que seja apreciada a forma como os dados são recolhidos e conservados pelas operadoras de telecomunicações.

A Lei obriga as operadoras destes serviços a conservar, durante um ano, todos os dados gerados ou tratados no âmbito de um serviço telefónico nas redes fixa

e móvel, de acesso à Internet, de correio electrónico e ainda de comunicações telefónicas através da Internet. No entender da Provedora de Justiça, esta universalidade de dados viola não apenas a Constituição Portuguesa como também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

“Entende-se que tal regime restringe indevidamente os direitos fundamentais à reserva da intimidade da vida privada e familiar e ao sigilo das comunicações, violando ainda o direito fundamental a uma tutela jurisdicional efectiva, todos consagrados na Constituição da República Portuguesa”, lê-se na nota informativa publicada na página da Provedoria de Justiça.

GOVERNO LANÇA GUIA DE BOAS PRÁTICAS DOS MEDIA PARA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O Governo apresentou, no dia 6 de Setembro, um guia de boas práticas dirigido aos órgãos de comunicação social e escolas de jornalismo de todo o país relativo à prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica.

“A forma como os crimes de violência contra as mulheres e violência doméstica são tratados pelos órgãos de comunicação social é determinante para o modo como estes são entendidos e interpretados pelo público”, refere a Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, Rosa Monteiro.

O guia é composto por 10 objectivos e contém vários exemplos de práticas para uma comunicação que proteja as vítimas e explicita que a violência contra as mulheres e violência doméstica não é aceitável.

BOAS PRÁTICAS NACIONAIS NA CONFERÊNCIA G20 SOBRE POLÍTICA DE CONSUMO

A Resolução de Litígios, Compensações e Novas Tecnologias foi o tema abordado pela Direcção-Geral do Consumidor na Conferência Internacional G20 sobre Política de Consumo, que decorreu em Tokushima, Japão, entre 5 e 6 de Setembro.

Inserida na Presidência Japonesa do G20, a Conferência contou com a participação da Direcção-Geral do Consumidor de Portugal, onde a Directora-Geral do Consumidor, Ana Catarina Fonseca, apresentou o Sistema de Defesa do Consumidor português, bem como o exemplo do Livro de Reclamações Electrónico e as recentes alterações legislativas realizadas em Portugal.

Na Conferência do G20, as autoridades reflectem como poderão melhorar a resposta aos desafios emergentes da Política do Consumidor, num contexto da Economia Digital e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.



MÁRCIA PASSOS
Advogada

A DURAÇÃO NOS CONTRATOS DE ARRENDAMENTO COM PRAZO CERTO

Após a Lei n.º 13/2019 de 12 de fevereiro Com o anunciado objetivo de corrigir situações de desequilíbrio entre arrendatários e senhorios, reforçar a segurança e a estabilidade do arrendamento urbano e proteger arrendatários em situação de especial fragilidade, fomos brindados, em 12 de fevereiro de 2019, com a publicação, e imediata entrada em vigor, da Lei n.º 13/2019, a qual introduziu alterações ao Código Civil, ao Novo Regime do Arrendamento

Urbano, ao Regime Jurídico das Obras em Prédios Arrendados, ao Regime do Subsídio de Renda e ao Regime dos Contratos de Crédito Relativos a Imóveis Destinados à Habitação.

Centrando neste momento a nossa análise nalgumas das alterações ao Código Civil (CC), cumpre realçar aquilo que possa ter passado mais despercebido, pelo menos, numa primeira análise.

Dita o artigo 1095.º do CC que o contrato de arrendamento com prazo certo pode ser celebrado por

um prazo mínimo de um ano e máximo de trinta anos, excecionando-se, quanto ao limite mínimo os contratos para habitação não permanente ou para fins especiais transitórios, designadamente por motivos profissionais, de educação e formação ou turísticos, nele exarados.

Ora, é quanto ao limite mínimo de um ano que se impõe tecer alguns comentários. Como sabemos, o contrato de arrendamento com prazo certo pode conhecer uma de várias causas para o seu termo, a saber, resolução (em situações de incumprimento), caducidade, revogação por mútuo acordo, denúncia (quando aplicável) e oposição à renovação, figura esta exclusiva deste tipo de contratos.

Não sendo o contrato sujeito a prazo de caducidade, o mesmo renova-se automaticamente no seu termo. Deixando de parte o regime dos contratos celebrados para habitação não permanente ou para fins especiais transitórios, importa realçar que os contratos de arrendamento com prazo para habitação permanente, renovam-se automaticamente no seu termo e por períodos sucessivos de igual duração ou de três anos se esta for inferior, tal como previsto na atual redação do número

1 do artigo 1096.º do CC. Conclui-se pois que, ou estamos perante um contrato de arrendamento celebrado por período igual ou superior a três anos e a renovação é automática por igual período de tempo ou, se estamos perante um contrato de arrendamento celebrado por período inferior a três anos, a renovação automática será sempre por períodos mínimos sucessivos de três anos, ou por períodos superiores, se assim foi estipulado no contrato.

Assim, um contrato celebrado por um ano ou dois, em que nada se disse quanto ao período de renovação, esta ocorrerá de forma automática por períodos sucessivos de três anos. E se no mesmo contrato se estipulou que a renovação seria por um ou dois anos, tal período deve ter-se por alargado para o regime imperativo dos três anos previsto na referida disposição legal.

Por outro lado, outra nota a realçar diz respeito à limitação introduzida pela Lei n.º 13/2019 à possibilidade de oposição à renovação por parte do senhorio, limitação esta que nos parece não cumprir os fins de equilíbrio entre arrendatários e senhorios protagonizado por este diploma legal. É que de nada valerá o senhorio opor-se à primeira renovação no âmbito de um contrato celebrado, por exemplo, por dois anos pois os efeitos de tal oposição não se produzirão antes de decorridos três anos da celebração do mesmo.

Se articularmos esta limitação com o regime imperativo relativo ao período de tempo da renovação automática do contrato de arrendamento, conclui-se que, no mínimo, o senhorio terá que manter o contrato de arrendamento, pelo menos, durante três anos, um do período inicial e dois dos primeiros três anos da renovação automática pois, caso o senhorio se oponha à renovação no prazo legal (no caso, 120 dias), esta só produzirá efeitos decorridos três anos da celebração do contrato.

Deste regime legal estão excecionadas as situações em que o senhorio necessite de habitação para si próprio ou para os seus descendentes em 1.º grau, aplicando-se neste caso as normas do regime da denúncia previsto para os contratos de duração indeterminada.

A situação é mais gravosa ainda, na perspetiva do senhorio, se olharmos para o regime legal previsto para os contratos de arrendamento para fins não habitacionais em que, quanto ao prazo de renovação automática, os mesmos estão sujeitos à renovação pelo período mínimo de cinco anos (em vez de três anos). Quanto à oposição à renovação, assiste-se aqui à impossibilidade de o senhorio se opor à renovação nos cinco primeiros anos após o início do contrato. Logo, conjugando estes dois regimes – renovação automática e possibilidade de oposição à renovação – arriscamo-nos a dizer que é prudente, na perspetiva do senhorio, que o contrato seja celebrado por um prazo de seis anos,





possibilitando assim ao senhorio opor-se à primeira renovação, caso pretenda. Ou, em alternativa, que seja celebrado por um ano, renovável por cinco anos e assim o senhorio poderá opor-se à segunda renovação logo que decorram cinco anos desde o início do contrato, logo ao final do quarto ano da primeira renovação.

É certa a dificuldade desta explanação e consequente leitura da mesma, sendo a mesma, porém, reflexo da forma escolhida pelo legislador para a alegada tentativa de combate ao desequilíbrio entre arrendatários e senhorios.

Também nos contratos de arrendamento para fins não habitacionais com prazo certo, o legislador pretendeu aplicar as regras da denúncia pelo senhorio, até aqui exclusivas do contrato de duração indeterminada. Porém, neste aspeto, o legislador foi ainda mais arrojado e consagrou uma autêntica possibilidade de denúncia, apesar de na epígrafe do artigo 1110.º-A do CC se ler “Disposições especiais relativas à denúncia e oposição da renovação pelo senhorio”.

Desde logo, não se compreende o que se pretende com a expressão “oposição da renovação pelo senhorio”, querendo acreditar que se tratará de um mero lapso, mais não se pretendendo referir do que “oposição à renovação pelo senhorio”. Mas, do corpo deste artigo nem sequer resulta qualquer regime acerca da oposição à renovação pelo senhorio, mas tão só um novo regime de denún-

cia pelo senhorio num contrato de arrendamento com prazo certo.

Então, parece que passou a ser possível o senhorio denunciar um contrato de arrendamento celebrado para fins não habitacionais com prazo certo quando pretenda demolir ou realizar obras de remodelação ou restauro profundos que obriguem à desocupação do locado, desde que não resulte local com características equivalentes às do locado, onde seja possível a manutenção do arrendamento, ou mediante comunicação ao arrendatário com antecedência não inferior a cinco anos sobre a data em que pretenda a cessação.

Atrevemo-nos assim a dizer que perante um contrato de arrendamento para fins não habitacionais celebrado por exemplo por um ano e renovável (imperativamente se não for sujeito a prazo de caducidade) pelo mínimo de cinco anos, existe a possibilidade de o senhorio denunciar o contrato no dia seguinte à celebração do mesmo para dali a cinco anos, o que parece ser mais vantajoso (ainda na perspectiva do senhorio) do que aguardar pela possibilidade de se opor à renovação o que, como vimos, apenas pode fazer após decorrerem cinco anos de vigência do contrato.

E, veja-se que se denunciar no dia seguinte ao da outorga do contrato, parece-nos que esvaziará o direito do arrendatário e dos trabalhadores do estabelecimento a uma qualquer indemnização por eventuais prejuízos. É certo que tais prejuízos teriam sempre que ser comprovados, mas o que nos parece é que a existir a comunicação da denúncia com cinco anos de antecedência, o arrendatário dificilmente poderá alegar, quanto mais comprovar, que a mesma lhe causou prejuízos, uma vez que tempo não lhe faltou para reorganizar o seu negócio e a necessária mudança de instalações.

No que concerne ao arrendamento para fins não habitacionais, em jeito de nota final, deixamos apenas o alerta à revogação operada pelo mesmo diploma legal dos números 3 a 5 do artigo 28.º do NRAU o que nos permite extrair a seguinte conclusão. Até 12 de fevereiro de 2019, o artigo 28.º, n.º 3 do NRAU, conjugado com o disposto no artigo 1101.º do CC, permitia ao senhorio denunciar o contrato de arrendamento vinculísticos, com uma antecedência de 5 anos, quando, nomeadamente, o arrendatário fosse uma sociedade e ocorresse transmissão inter vivos de posição ou posições sociais que determinassem a alteração da titularidade em mais de 50%. Porém, a Lei n.º 13/2019, de 12.02, no seu artigo 12.º, alínea b), revogou a referida norma que possibilitava aquela denúncia do contrato de arrendamento, passando assim a estar afastada a possibilidade de denúncia do contrato com a antecedência de 5 anos e com este fundamento.

Entendemos, pois, que também neste aspeto o almejado equilíbrio da Lei não terá sido atingido. ■

POPULISMO E AS FAKE NEWS

Populismo.

Uma breve pesquisa no dicionário (infopédia) define o termo da seguinte forma:

“nome masculino; simpatia pelo povo; doutrina ou prática política que procura ganhar vantagens com o apelo a reivindicações ou preconceitos amplamente disseminados entre a população, geralmente fazendo a distinção entre dois grupos antagónicos: um virtuoso e maioritário — o povo — que exalta e diz defender; outro, minoritário e apontado como fonte dos problemas gerais, que pretende combater; doutrina ou regime, geralmente de carácter paternalista, assente na ideia de que a liderança política deve ser exercida em estreita ligação com o povo, sem a intermediação de partidos”¹.

Parece um resumo muito simplista do que é o populismo, ideologia crescente que assusta investigadores, sociólogos, politólogos e políticos de uma maneira geral.

Quando o termo populismo surge nos media este é apresentado sem explicação, como se fosse óbvio aquilo a que se referem. Casos recentes e conhecidos do grande público, que são apontados como caindo no espectro político de direita temos o Brexit, Donald Trump, a

eleição de Bolsonaro no Brasil, a tomada da Hungria ou ainda, o caso italiano. À esquerda existem casos menos mediáticos de populistas reconhecidos, maioritariamente na América do Sul, como Chávez, recentemente Nicolas Maduro ou Evo Morales. Nos países latinos as figuras populistas de esquerda não são de hoje: ora veja-se Juan Domingo Perón, que é um consensual exemplo.

Apesar de não ser um fenómeno recente está na ordem do dia e é utilizado livremente por políticos, jornalistas, comentadores ou líderes de opinião, para definir desde partidos a doutrinas, líderes políticos ou até personalidades.

Mas afinal, o que é o populismo e/ou um populista?

No que toca ao seu conteúdo a sua definição é coerente e sucinta. Tanto Susana Salgado, docente e investigadora na Universidade Nova de Lisboa, como Santana Pereira, investigador no ISCTE ou ainda José Pacheco Pereira, historiador e politólogo, referem que a sua base de sustentação é “a dicotomia entre a elite má e o povo”. É um pilar essencial no populismo: “o nós e o eles”, explica Susana Salgado. Segundo a autora, “na extrema-direita, eles são os imigrantes, e na extrema-esquerda, são os banqueiros, as elites

Assistimos assim à troca do pensamento racional pelo emocional, que é o combustível que alimenta o “debate” aceso cada vez mais presente nas redes sociais



privilegiadas”².

Cas Mudde, politólogo holandês e um dos maiores especialistas no tema considera que o populismo apresenta um discurso emocional e simplista, servindo-se de políticas e promessas oportunistas com o objectivo de “comprar” o apoio do eleitorado. Para o autor é uma “thin-ideology”, ou seja, uma ideologia de “baixa densidade”, maleável, que assenta num conjunto reduzido de crenças principais. É mais do que demagogia ou oportunismo, mas também não é conferida de estrutura ou de uma visão completa do mundo, do ser humano ou da sociedade, como é o caso de ideologias como o liberalismo ou o socialismo. Susana Salgado vai mais longe e afirma que “a ideologia não é marcante, pode ser de direita ou de esquerda”, e que “o populismo é vazio e é preenchido no momento, de acordo com as necessidades”³.

Os líderes populistas erguem-se mais facilmente em tempos de grandes crises económicas ou de valores, quando as pessoas, desesperadas por mudança, se identificam com quem lhes apresenta soluções simples. Mas não é qualquer um que se poderá tornar um populista. Para estes investigadores, os líderes são maioritariamente carismáticos e Susana Salgado reitera que “os populistas com carisma e resposta política de coerência e consistência, não são loucos, são políticos que têm a capacidade de ler o que são as ansiedades do eleitorado e dar resposta”⁴.

O contributo das plataformas tecnológicas: as redes sociais e as fake news

As notícias falsas, vulgarmente conhecidas como “fake news” são, de acordo com os especialistas na matéria, condutivas ao populismo e uma ameaça séria à democracia.

É inegável para todos que a eleição de Donald Trump, mais recentemente a do Bolsonaro ou ainda o caso Brexit, beneficiaram, e muito, da circulação de publicações no Facebook ou no Twitter com informação manipulada.

Ainda assim, Pedro Adão e Silva considera que a manipulação não é fruto dos dias de hoje, existindo acontecimentos negros da história mundial como prova. Apresenta como exemplo a perseguição aos judeus, que foi construída com base num conjunto de pequenas notícias falsas que anunciavam que estes iriam controlar o mundo, o que preparou o caminho para a ascensão de Adolf Hitler e o despoletar da Segunda Guerra Mundial.

O que é novo nos nossos dias são as formas de propagação dessa informação manipulada, que elege as plataformas tecnológicas, nomeadamente as redes sociais, como o seu território principal. Passámos de uma interacção social directa para o mundo digital. O Vice-Director do Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade da Universidade do Minho, Luís An-



tónio Santos, fala no “colapso da ilusão” de que com o aparecimento destas plataformas globais estaríamos a caminhar para a possibilidade de todos sermos ouvidos e termos uma voz activa, e que essa seria a visão e a utopia de Mark Zuckerberg quando lançou o Facebook. Contudo, cedo se percebeu que os efeitos de redes como a de Zuckerberg, ou o claro veículo político Twitter, tiveram o efeito contrário ao desejado pelos seus criadores, sendo hoje responsáveis por disseminar o ódio que constrói e dá poder aos projectos populistas.

Quanto às motivações e à identificação da origem destas notícias, Miguel Crespo, Jornalista e Especialista em comunicação digital não tem dúvidas. A construção desta informação tem por base características “normalmente muito simples, muito directas, muito claras e apelam aos sentimentos mais básicos do ser humano: ao medo, ao ódio, à discriminação, à intolerância, à so-

lução simples para problemas que não têm soluções simples”⁵. Assistimos assim à troca do pensamento racional pelo emocional, que é o combustível que alimenta o “debate” aceso cada vez mais presente nas redes sociais.

O que pode ser feito contra as fake news?

A contribuir para as fake news, alimentando a sua dis-

seminação e permitindo-lhes ganhar terreno está a iliteracia digital. Vivemos na era da informação, mas somos cada vez mais desinformados.

O Parlamento Europeu e a Comissão Europeia têm vindo a manifestar a sua preocupação com a problemática e começam já a ser delineados planos de acção e códigos de conduta. Também os gigantes Google, Twitter ou Facebook têm apertado o cerco às fake news com a criação e utilização de sites de verificação de factos.

O Fact Checking nasceu em 2016, na sequência das eleições nos EUA, de forma a cruzar informações e va-

lidar ou desmentir notícias polémicas. Em Portugal temos exemplos como o Polígrafo e o Observador, ambos parceiros do Facebook na verificação de informação. Actualmente, este programa de verificação de informação do Facebook tem já 54 parceiros verificadores de informação a nível mundial, em 42 idiomas. Para a rede social, “combater as notícias falsas é uma responsabilidade que levamos muito a sério e é por isso que estamos constantemente a trabalhar em maneiras de impedir a disseminação de desinformação na nossa plataforma”⁶, assegura Natalia Basterrechea responsável pela área de políticas públicas no Facebook em Portugal e Espanha.

O caso português

O Observatório da Comunicação acredita que durante as próximas eleições legislativas, marcadas para Outubro deste ano, crescerá a circulação de notícias falsas. Gustavo Cardoso, responsável pelo organismo avisa que o aumento é garantido, mas que não se sabe ao certo que implicações terá na escolha do próximo governo.

Ainda assim, e apesar de existirem no nosso país condições para que surja um movimento populista, é necessário um protagonista carismático, capaz de se impor e liderar. Susana Salgado explica que uma figura política à semelhança de Bolsonaro ou Trump tem de conseguir perceber as inquietudes da população e elaborar um discurso sonante que apele à população e, por enquanto, os partidos portugueses conseguem conter essas ameaças e não deixar o espectro político resvalar para o extremismo.

Em Portugal temos Marcelo Rebelo de Sousa, que para Adão e Silva é como uma “vacina”, que “funciona como uma almofada para nos proteger do populismo”. Segundo o politólogo, o seu carácter mediático e popular tem a capacidade de nos imunizar, mas deixa um aviso: “haverá o dia em que estes paliativos não serão suficientes”⁷. ■

Ana Calvo (texto)

A contribuir para as fake news, alimentando a sua disseminação e permitindo-lhes ganhar terreno está a iliteracia digital

Fontes

<https://www.publico.pt/2018/10/21/sociedade/noticia/fake-news-portugal-1848369>

<https://combatefakenews.lusa.pt/fake-news-facebook-anuncia-poligrafo-como-segundo-parceiro-de-fact-checking-em-portugal/>

<https://www.publico.pt/2018/12/03/politica/noticia/populista-1853229>

<https://www.dn.pt/edicao-do-dia/21-out-2018/interior/como-as-noticias-falsas-podem-conduzir-ao-populismo-10046955.html>

MUDDE, Cas; KALTWASSER, Cristóbal Rovira — **Populism: a very short introduction**. 1ª ed. Nova Iorque: Oxford University Press, 2017. ISBN 9780190234874

¹ In <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/populismo>

² In <https://www.publico.pt/2018/12/03/politica/noticia/populista-1853229>

³ In <https://www.publico.pt/2018/12/03/politica/noticia/populista-1853229>

⁴ In <https://www.publico.pt/2018/12/03/politica/noticia/populista-1853229>

⁵ In <https://www.publico.pt/2018/10/21/sociedade/noticia/fake-news-portugal-1848369>

⁶ In <https://combatefakenews.lusa.pt/fake-news-facebook-anuncia-poligrafo-como-segundo-parceiro-de-fact-checking-em-portugal/>

⁷ In <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/21-out-2018/interior/como-as-noticias-falsas-podem-conduzir-ao-populismo-10046955.html>

O DIREITO “À DESCONEXÃO”

A evolução rápida das novas tecnologias da informação revolucionaram o mundo do trabalho possibilitando novos esquemas de organização das empresas, entre eles de flexibilização do trabalho à distância que levam as entidades empregadoras a deixarem de ver as fronteiras entre o tempo no trabalho e o tempo fora do trabalho e com eles arrastam os trabalhadores. Não existindo uma definição legal do “direito à desconexão”, entende-se como a faculdade que os trabalhadores têm em desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho, por forma a garantir o direito ao descanso e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

A França foi o primeiro país a consagrar o direito à desconexão com a publicação da lei “El Khomri” que promoveu as alterações do Código de Trabalho francês. Em Portugal o tema não é consensual, desde logo entre os Deputados que não aprovaram nenhum dos projectos de lei, sobre a matéria, apresentados na Assembleia da República.

Para muitos Juristas, embora não esteja expresso na lei, o “direito à desconexão” já se encontra consagrado na lei portuguesa, desde logo no Artigo 59.º nas suas alíneas b) “A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar” e d) “Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”.

Maria do Rosário Palma Ramalho, Professora Catedrática da Faculdade de Direito de Lisboa e Presidente da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, disse-nos, a este propósito, que na sua opinião, “não é necessário consagrar expressamente o direito à desconexão na nossa lei, bastando cumprir os preceitos legais já existentes em matéria de tempo de trabalho. Limitando-se a subordinação (e a inerente disponibilidade do trabalhador) ao horário de trabalho acordado no contrato de trabalho ou determinado pelo seu empregador, o direito ao repouso e o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar (ambos consagrados na Constituição e na Lei) são, por si sós, fundamento bastante para que seja lícito ao trabalhador não atender o telefone ao empregador nem responder a um email fora do seu tempo de trabalho. Apenas assim não será, para solicitações urgentes ou casos de força maior, a enquadrar pelas regras do trabalho suplementar, que a nossa lei também consagra”.



Para, **Sónia Carvalho, Docente do Departamento de Direito da Universidade Portucalense** o regime jurídico consagrado no Código do Trabalho, desde que cumprido, é suficiente para assegurar o direito do trabalhador a desligar, não se mostrando necessário seguir o exemplo da francesa, a qual, sendo dirigida às empresas com mais de 50 trabalhadores, não abrangeria, em Portugal, a maioria das empresas. No seu entender “Em face do regime previsto no Código do Trabalho relativo aos limites máximos diários e semanais do período normal de trabalho, ao descanso diário, aos dias de descanso semanal obrigatório e complementar, ao regime dos feriados, que é, aliás, imperativo, tenho a convicção que é possível densificar, com clareza, o direito do trabalhador a descansar, direito que pressupõe o direito do trabalhador a desligar os dispositivos digitais e os smartphones, bem como a não responder mensagens de correio electrónico e a atender telefonemas fora do período normal de trabalho, sendo ilícitas quaisquer exigências do empregador relativamente à utilização desses equipamentos nesses períodos de descanso, com ressalva das situações em que, legalmente, o trabalhador pode ter que prestar actividade fora do período normal de trabalho, como é o caso do trabalho suplementar”.

Posição contrária tem **Catarina de Oliveira Carvalho, Professora Associada da Faculdade de Direito – Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa**, que considera que “apesar de alguns autores considerarem tratar-se de um instrumento jurídico

supérfluo, uma espécie de revivalismo pretensioso do direito ao descanso. Outros, na ausência de previsão legal específica, reconduzem este problema ao âmbito da segurança e saúde no trabalho, pessoalmente, não penso que se trate de uma regulamentação supérflua e julgo que a previsão legal autónoma de um “direito a desligar” pode ter um papel importante em várias frentes.

Em primeiro lugar, a dicotomia assumida pelo Código do Trabalho – na esteira do Direito da União Europeia – entre tempo de trabalho e tempo de descanso, nos termos da qual tudo o que não é tempo de trabalho será tempo de descanso, conduz à qualificação como descanso de longos períodos de disponibilidade (“à chamada”) fora do local de trabalho em conexão contínua e com indiscutível valor económico para o empregador. Apesar de discordar deste entendimento, o certo é que corresponde à interpretação da maioria da nossa jurisprudência com apoio nas decisões do Tribunal de Justiça da UE. Assim, a regulação de um “direito de desligar” pode revelar-se um instrumento jurídico muito útil para fortalecer o alcance do direito do repouso”.

Por outro lado, um reconhecimento legal expresso deste direito estimula uma salutar ruptura com a cultura empresarial “always on” que ainda é prevalente, também na perspectiva do trabalhador, problema agravado nas novas formas de trabalho através de plataformas digitais. Aliás, um estudo de 2018, realizado pela consultora Michael Page, indicava que a disponibilidade fora do horário de trabalho dos portugueses inquiridos se justificava, em parte, pelo receio de desvalorização profissional, mas a maioria

considerava ter “responsabilidades que os obrigam a estar contactáveis”. Justifica-se, portanto, formação e sensibilização dos próprios trabalhadores sobre a utilização razoável dos equipamentos digitais, desmistificando a ideia de que o “bom trabalhador” é aquele que está sempre disponível...”

Pedro Afonso, Psiquiatra e Professor Auxiliar de Psiquiatria da Faculdade de Medicina de Lisboa considera que a invasão do trabalho na vida pessoal e familiar é cada vez mais frequente e os limites praticamente desapareceram, e que no seu entender «o direito à desconexão» é uma necessidade dos tempos actuais. No seu entender “a aprovação de legislação específica sobre esta matéria é inevitável e desejável. Podemos evocar vários motivos para esta necessidade, mas um deles é a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Se não houver limites e se os trabalhadores continuarem sempre disponíveis e ligados ao trabalho, mesmo depois de cumprirem o seu horário de trabalho, o aparecimento de doenças psiquiátricas e também de algumas físicas será inevitável. Ou seja, é só uma questão de tempo, pois todos nós temos um limite perante o excesso de trabalho”.

Com o reconhecimento explícito do direito à desconexão, reforça-se o valor desse tipo de prova em situações de litígio?

Para **Sónia Carvalho**, “a eventual consagração do direito à desconexão apenas contribuiria para densificar o conceito de assédio, tornando-o mais visível. Não se trata de ter impacto no valor probatório das

mensagens de texto ou mensagens de correio electrónico, mas da recondução dos comportamentos a estas associados à violação de um direito do trabalhador, tal como o esvaziamento de funções é subsumido à violação do dever de ocupação efectiva, previsto no art. 129º, nº 1 al. b) do CT.

A tipificação legal destes comportamentos realçaria perante o julgador os contornos, nem sempre nítidos, da prática de assédio no trabalho, sempre que surjam no âmbito de uma conduta continuada e insidiosa com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente hostil, para culminar com o afastamento do trabalhador da empresa.

No entanto, a violação sistemática dos limites legais referentes ao descanso diário ou semanal, comprovada por essas mensagens de texto e mensagens de correio electrónico pode, na ausência da consagração expressa do direito à desconexão, produzir o mesmo efeito revelador da prática de assédio”.

Maria do Rosário Palma Ramalho, diz-nos que “a prova de comportamentos assediadores pode ser feita por várias formas, incluindo o registo dos emails ou das chamadas telefónicas, mas exige sempre a presença dos elementos constitutivos do assédio moral (art. 29º do CT), designadamente o carácter reiterado e continuado do comportamento assediante e o efeito intimidatório e não desejado de tal comportamento no trabalhador. A consagração expressa do direito à desconexão na lei não altera este quadro legal.”

Catarina de Oliveira Carvalho, entende que a mera insistência do empregador na prestação de trabalho em períodos de descanso possa, só por si, consubstanciar assédio moral, conquanto possa potenciar outros riscos psicossociais. Contudo considera que “o reconhecimento explícito do direito à desconexão pode reforçar a proteção do trabalhador, em especial nos casos em que não há assédio moral, permitindo identificar, à margem deste, a violação de outros deveres do empregador, cujas consequências poderão ser reconduzidas às sanções aplicáveis em casos de violação das obrigações gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho.”

A ser aprovado o “Direito à desconexão” deverá ser aplicado aos trabalhadores que acordaram com as entidades empregadoras a isenção de horário com a sua respectiva remuneração?

Catarina de Oliveira Carvalho, disse-nos que “antes de mais, cumpre recordar que existem vários regimes de isenção de horário de trabalho e que somente o regime supletivo implica a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho. Nestas últimas situações, o direito à desconexão terá de ser assegurado, mas em termos mais limitados, ou seja, nos períodos de descanso interjornadas que indirectamente limitam o período normal de trabalho diá-

rio (11 horas entre duas jornadas de trabalho), assim como nos dias de descanso obrigatório e complementar e nas férias.

De qualquer forma, note-se que há categorias de trabalhadores a quem não se aplica nem o descanso diário de 11 horas, nem sequer o limite médio semanal de 48 horas imposto pela Diretiva 2003/88/CE e transposto para o artigo 211.º do Código do Trabalho, como é o caso dos cargos de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, dificultando a aplicação prática deste direito”.

Maria do Rosário Palma Ramalho, afirma que “a ser consagrado o direito à desconexão, os respectivos limites serão diferentes para os trabalhadores isentos de horário de trabalho – como, já hoje, são diferentes sem a consagração de tal direito. Assim, a disponi-



bilidade de um trabalhador com isenção de horário de trabalho é medida em função da modalidade de isenção de horário que tenha (total, parcial ou modelada)”.
E acrescenta que “dentro dos limites do seu regime de isenção, o trabalhador continua subordinado ao empregador, em cumprimento do seu contrato. Mas fora desses limites, salvo situação urgente ou de força maior enquadrável pelo instituto do trabalho suplementar, a situação é a mesma de outros trabalhadores, ou seja, o trabalhador não tem que estar disponível”.

Para **Sónia Carvalho** “a isenção de horário de tra-

balho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, de acordo com o art. 219º, nº 3 do CT, pelo que sempre teria que ser respeitado o eventual direito à desconexão dos trabalhadores por esta abrangidos”.

Na sequência da sua resposta à necessidade de legalmente ser consagrado um direito à desconexão, considera que a isenção de horário é um dos casos reveladores que os limites existentes no Código do Trabalho para o descanso diário, descanso semanal e feriados preservam o direito do trabalhador à desconexão, ainda que este não esteja consagrado na lei. Com desenvolvimento galopante dos equipamentos electrónicos e aplicações informáticas, aumenta, cada vez a mais pressão, exercida sobre os trabalhadores, dentro e fora do horário normal do trabalho e

frequentemente ignorada pelos vários responsáveis, atribuindo – por ignorância ou incúria – a origem do desgaste dos funcionários a um problema individual e não organizacional. Não existem dados nacionais em relação à população geral. Mas existem dados, por exemplo, relativamente aos médicos portugueses que têm níveis de burnout muito elevados. Em grande parte, devido ao excesso de carga horária associada às urgências e ao elevado nível de exigência da profissão”.

E acrescenta que seria interessante obter dados relativamente a outras áreas profissionais, como é o caso dos Advogados e que dada a sua experiência clínica, considera tratar-se de uma população de risco, que trabalha, cada vez mais horas nos escritórios de Advogados e frequentemente o trabalho é levado para casa e realizado também aos fins de semana.

como consequência aumenta o número de trabalhadores que sofrem do síndrome de Burnout.

Pedro Afonso explica-nos que o síndrome de Burnout é “uma reacção emocional crónica caracterizada por desmotivação, desinteresse e um mal-estar geral na relação com o trabalho. Este cansaço emocional progride para sentimentos de inadequação e fracasso com quebra do rendimento laboral, conduzindo a absentismo e negligência. O indivíduo entra num estado de exaustão, uma vez que se esgotaram todos os seus recursos adaptativos face a um ambiente laboral que se revelou hostil. Estamos assim perante uma doença ocupacional que acaba por ser

Disse-nos ainda que “tenho acompanhado muitos casos de Advogados, alguns deles muito jovens, com perturbações depressivas e sintomas de ansiedade graves. Nestas situações é possível estabelecer claramente uma relação com o excesso de trabalho e a pressão profissional, já que muitos deles eram saudáveis do ponto de vista psíquico. Seria conveniente que os escritórios de Advogados assumissem uma responsabilidade ética sobre esta matéria, promovendo uma boa conciliação entre o trabalho e a vida pessoal/familiar dos seus colaboradores. Todos ganhariam com isso”.

Marinela Deus (texto)

BORDALO II

Acho que é interessante criar uma relação entre as vítimas da contaminação, da poluição e do lixo, por assim dizer, que é a natureza, somos nós também mas nós temos a tendência de achar que não somos.

Notícias ao minuto 22-08-2019

**HANNAH BOWMAN**

Tenho andado a tirar fotografias das pessoas a bordo e assim que comecei a fazê-lo todos me pediram para serem fotografados, porque a maioria delas não se vê ao espelho ou refletida num ecrã há muito, muito tempo. Ou estiveram em centros de detenção ou foram arbitrariamente presas ou foram raptadas ou torturadas. E têm ali a oportunidade de se voltarem a ver como são.

RESPONSÁVEL PELA COMUNICAÇÃO DOS MÉDICOS SEM FRONTEIRAS (MSF)

Expresso 25-08-2019

GRETHA THUNBERG

A nossa guerra contra a natureza tem de terminar.

28 de agosto, ao chegar a Nova Iorque, ao fim de 14 dias de viagem no veleiro Malizia II

NICOLA STURGEON

Isto não é democracia, é uma ditadura. Se os deputados não se unirem e não encontrarem uma forma de parar Boris Johnson, hoje será a data que ficará na história como o dia em que a democracia morreu.

PRIMEIRA-MINISTRA ESCOCESA, SOBRE O PEDIDO DE SUSPENSÃO DO PARLAMENTO BRITÂNICO LEVADO A CABO POR BORIS JOHNSON

Expresso 28-08-2019

GÜNTER PFAFF

O regresso da transmissão do sarampo é um problema preocupante: se não conseguirmos estabelecer e manter alta a cobertura de imunização em cada comunidade, crianças e adultos terão um sofrimento desnecessário e alguns estarão condenados a uma morte trágica.

PRESIDENTE DO COMITÉ REGIONAL PARA A VERIFICAÇÃO DA ELIMINAÇÃO DO SARAMPO E DA RUBÉOLA.

Visão 29-08-2019

ELISA FERREIRA

Confirmei que haveria condições para uma equipa de pessoas com experiência, qualificadas e unidas para dar um salto positivo na agenda europeia e sairmos de uma certa desorientação – depois da saída da crise – que perturba muito os europeus.

Público 29-08-2019

GUILHERME FIGUEIREDO

(Sobre as novas tecnologias que classifica como “centrais”) São como o colesterol. Há o bom e o mau, e o deslumbramento leva a não considerar o que é bom e o que é mau, prejudicando a segurança dos cidadãos, em nome de uma nova tecnologia, questão que deveria ser discutida.

Sobre as novas tecnologias que classifica como “centrais”

Sapo 24 – 06-09-2019

ARTURO PÉREZ-REVERTE

Vivemos o tempo mais estranho da Humanidade. Nunca o ser humano foi tão estúpido como agora.

Visão 14-09-2019

JORGE SAMPAIO

Nasce o autoritarismo porque as pessoas perderam confiança.

Público 11-09-2019

ANTÓNIO GUTERRES

A natureza está zangada. Não podemos brincar com a natureza, porque ela devolve o golpe.

SECRETÁRIO-GERAL DA ONU

Público 19-09-2019

JOHAN ROCKSTRÖM

Os incêndios deste ano na Amazônia, o rápido aquecimento do Ártico, os recifes de coral a morrer e as ondas de calor e inundações sem precedentes por todo o mundo, são os mais claros sinais de que as atividades humanas estão a empurrar o planeta cada vez para mais longe do estado estável de que desfrutamos durante 10.000 anos.

DIRETOR DO INSTITUTO POTSDAM DE PESQUISA SOBRE AS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS E COPRESIDENTE DA FUTURE EARTH

MARIA CLARA SOTTOMAYOR

A omissão da lei orgânica do TC não pode ser preenchida por regras não escritas. Nesta matéria, quem decide é o órgão representativo do povo, a Assembleia da República, não as práticas de qualquer formação de juizes num determinado momento histórico. Numa matéria tão vital para as democracias, que pode conduzir à asfixia dos juizes, urge perguntar: “Quem guarda o guardador?”

Público 23-09-2019

GRETA THUNBERG

Como é que se atreveram? Vocês roubaram-me os

sonhos e a infância com as vossas palavras vazias. Eu não devia estar aqui, eu devia estar na escola, do outro lado do oceano.

23 de setembro em Nova Iorque no início da Cimeira da Ação Climática, convocada pelo secretário-geral da ONU, António Guterres.

JOÃO PALMEIRO

Mas o papel do Estado no combate à iliteracia mediática pode ser também conseguido através de incentivos fiscais na compra de publicações periódicas ou nos acessos a publicações digitais

DN 27-09-2019

OSVALDO SANTOS E ANTÓNIO VAZ CARNEIRO

Obviamente que a relação entre a qualidade do ambiente e a saúde humana não se esgota nos fenómenos climáticos, embora muitos dos determinantes das alterações climáticas sejam também factores de risco para a saúde humana, tais como a poluição do ar ou o aumento da temperatura e acidificação dos oceanos

Observador, 26-09-2019

PAULO SARAGOÇA DA MATTA

Penso que uma das principais preocupações das futuras políticas de justiça devem ser as questões prisionais, nomeadamente garantir que não se verifiquem situações de violação dos direitos humanos

Notícias ao minuto 29-09-2019

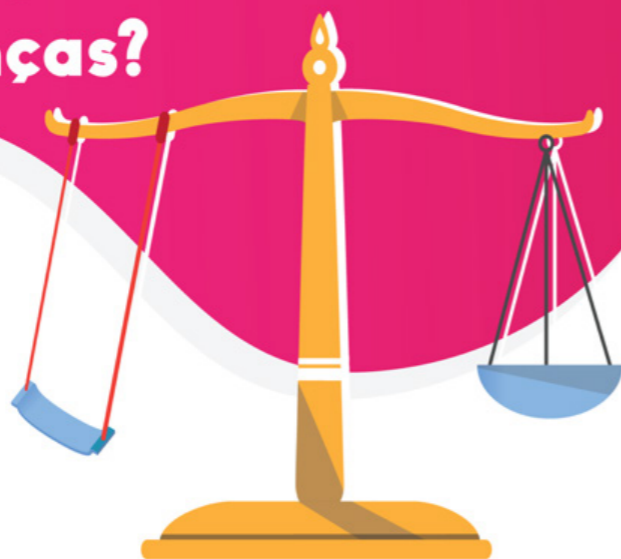
DIOGO QUEIROZ DE ANDRADE

Um dos mitos mais bacocos deste século é a imagem de “tecnologia limpa”. A tecnologia pode ser muita coisa, mas limpa é que não é. Os centros de dados espalhados pelo planeta têm já um enorme custo ambiental que raramente é ponderado na discussão das indústrias mais poluentes

Eco, 29-09-2019

COLÓQUIO Portugal cumpre os Direitos das Crianças?

3 OUTUBRO 2019
Salão Nobre
Ordem dos Advogados
9h15 - 18 horas



3 DE OUTUBRO

COLÓQUIO - PORTUGAL CUMPRE OS DIREITOS DAS CRIANÇAS?

O colóquio, organizado pelo Conselho Geral da Ordem dos Advogados, terá lugar no Salão Nobre, com Abertura prevista para às 9h30, a cargo do Bastonário da Ordem dos Advogados, Guilherme Figueiredo. A discussão encontra-se dividida em quatro painéis subordinados aos temas “As Crianças Refugiadas e o Direito de Asilo”, “As Crianças das Minorias”, “Promoção dos Direitos e Protecção das Crianças e Jovens” e “A Criança e os Tribunais”.

www.oa.pt

CICLO DE FORMAÇÃO OA | AIPPI MARCAS, PATENTES E SEGREDOS DE NEGÓCIO: AS NOVIDADES NA LEI

16 DE OUTUBRO

CICLO FORMAÇÃO AO | AIPPI

MARCAS, PATENTES E SEGREDOS COMERCIAIS – AS NOVIDADES NA LEI

Realiza-se no Porto a próxima sessão do ciclo “Marcas, Patentes E Segredos Comerciais – As Novidades Na Lei” promovido pela AO e AIPPI.

A sessão de abertura será às 14h30, no Centro de Formação do Conselho Regional do Porto, Edifício Mapfre, na Rua Gonçalo Cristóvão, nº 347, r7c, e contará com intervenções de Jorge Barros Mendes, Presidente do Centro de Estágio do Conselho Regional do Porto, e de Gonçalo de Sampaio, Presidente da AIPPI Portugal – Associação Internacional para a Protecção da Propriedade Intelectual.



24, 25 E 26 DE OUTUBRO

54º CONGRESSO FBE EM LISBOA

A Ordem dos Advogados recebe o 54º Congresso da Fédération des Barreaux d'Europe (FBE), que se realizará em Lisboa, nos próximos dias 24, 25 e 26 de Outubro.

A FBE e o CCBE (The Council of Bars and Law Societies of Europe) unirão esforços e, pela primeira vez, juntam-se na organização de uma conferência conjunta, que se realizará no dia 25 de Outubro, no Centro Cultural de Belém. A conferência está subordinada ao tema “Self-Regulation & Quality in the Legal Profession”, e tem como objectivo avaliar a situação actual da profissão. O dia 25 de Outubro terminará no Hotel Pestana Palace, com a realização de jantar de gala.

A 24 de Outubro realizar-se-ão as reuniões da Presidência do FBE e respectivas comissões. No dia 26 de Outubro encerrará o congresso, com a Assembleia Geral.

<https://portal.oa.pt/ordem/fbe-lisbon-meeting/>

7 DE NOVEMBRO

A Comissão para as Letras e as Artes da Ordem dos Advogados acolhe o lançamento do livro do Advogado Pedro Guerreiro Cavaco, com apresentação de Henrique Monteiro e do P. Gonçalo Portocarrero de Almada. A sessão terá lugar no Salão Nobre da Ordem dos Advogados.

9 DE NOVEMBRO

Por ocasião do 41º aniversário da adesão de Portugal à Convenção Europeia dos Direitos Humanos será lançado o livro “Comentário à CEDH”, uma edição da Universidade Católica Editora, com apoio da Ordem dos Advogados e do Ministério

da Justiça. A obra resulta do Congresso sobre a Convenção Europeia dos Direitos Humanos e os Protocolos Adicionais realizada em Maio, no Porto e em Lisboa.

<https://portal.oa.pt/comunicacao/noticias/2019/congresso-sobre-a-convencao-europeia-dos-direitos-humanos-e-os-protocolos-adicionais/congresso-sobre-a-convencao-europeia-dos-direitos-humanos-ideos/>

11 DE NOVEMBRO

A Assembleia Geral da UALP – União dos Advogados de Língua Portuguesa terá lugar em Lisboa, na Ordem dos Advogados. A reunião contará com a presença do Bastonário da Ordem dos Advogados Portugueses, Guilherme Figueiredo, do Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Felipe Santa Cruz, entre outros.

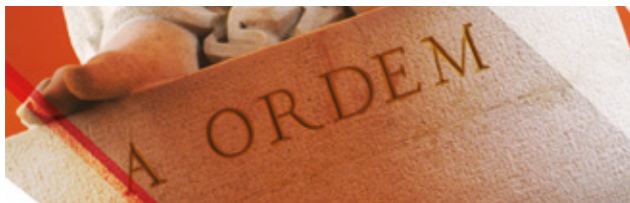
25 DE NOVEMBRO

A Assembleia Geral da Ordem dos Advogados para discussão e votação do Orçamento do Conselho Geral para o ano de 2020 e discussão e votação do Orçamento Consolidado da Ordem dos Advogados para o ano de 2020 foi convocada pelo Bastonário da OA para o dia 25 de Novembro de 2019, pelas 14.00 horas, na sede da Ordem dos Advogados em Lisboa.

ELEIÇÕES T. 2020-2022

27, 28 E 29 NOVEMBRO

As eleições para os órgãos da Ordem dos Advogados, com vista à votação e eleição por recurso ao voto electrónico terá lugar nos dias 27, 28 e 29 de Novembro de 2019. A votação tem início às 0h00m (zero horas) do dia 27, encerrando-se às 20h00 (vinte horas) do dia 29 de Novembro, funcionando, no último dia de votação, mesas de apoio ao acto eleitoral, entre as 10h00 e as 19h00, em cada sede dos Conselhos Regionais, com excepção do Conselho Regional de Lisboa, cuja mesa de apoio funcionará na sede da Ordem dos Advogados, sita no Largo de São Domingos, n.º 14, 1.º.



ELEIÇÕES TRIÉNIO 2020 – 2022 PROPOSTAS DE CANDIDATURA AOS ÓRGÃOS DA OA

Conheça as propostas de candidatura apresentadas perante a Comissão Eleitoral aos diversos órgãos da Ordem dos Advogados.

<https://portal.oa.pt/ordem/historia/eleicoes/eleicoes-2020-2022/eleicoes-2020-2022-propostas-de-candidatura-aos-orgaos-da-oa/>

ESPECIFICAÇÕES BOLETIM ESPECIAL ELEIÇÕES

Os procedimentos editoriais e as especificações técnicas do Boletim Especial de Eleições encontram-se publicados em

O prazo de entrega dos materiais foi prorrogado pela Comissão Eleitoral até ao dia 7 de Outubro de 2019, às 18h00. No caso das candidaturas aos órgãos da CPAS mantém-se o prazo de envio de conteúdos até ao dia 15 de Outubro, às 18h00.

Os conteúdos a publicar no Boletim devem ser remetidos para o e-mail boletimeleicoes@oa.pt.

DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO ELEITORAL

Consulte a Deliberação da Comissão Eleitoral “Em vista do acto eleitoral para os diversos órgãos da Ordem dos Advogados e da CPAS – Triénio 2020-2022, e em virtude de o Senhor Bastonário, no uso da competência conferida pelo artigo 13.º, n.º 1, do EOA, pelos artigos 6.º, 7.º, 16.º, 20.º a 27.º do Regulamento da CPAS e pelo artigo 2.º do Regulamento Eleitoral (RE), Regulamento n.º 624/2019, aprovado em Assembleia Geral da Ordem dos Advogados, de 29 de Julho publicado no Diário da República, 2ª Série, em 8 de Agosto, ter convocado o acto eleitoral para os próximos dias 27, 28 e 29 de Novembro”

<https://portal.oa.pt/ordem/historia/eleicoes/eleicoes-2020-2022/eleicoes-2020-2022-deliberacao-da-comissao-eleitoral/>

MENSAGEM DO BASTONÁRIO SOBRE VOTO ELECTRÓNICO

Reveja a mensagem do Bastonário Guilherme Figueiredo, sobre o Voto Electrónico.

<https://www.youtube.com/watch?v=PjmKbwpZ6OM&feature=youtu.be>

AGENDA DO ADVOGADO 2020 JÁ DISPONÍVEL PARA VENDA NO CONSELHO GERAL

As Agendas do Advogado 2020 chegaram à OA e já se encontram disponíveis para venda no Conselho Geral. Como em anos anteriores, existe em dois formatos: o tradicional e o de bolso.

Pode também ser adquirida junto dos Conselhos Regionais (informe-se junto do conselho respectivo) ou através de encomenda directa à Vida Económica.

A Agenda do Advogado contém os contactos actualizados de todos os órgãos da OA e dos links para os principais sites jurídicos, incluindo um Planning Diário de Setembro de 2019 a Janeiro de 2021.

Pode ainda encontrar os prazos judiciais, as tabelas prática de taxas de justiça e das taxas de juros comerciais e legais, a tabela de honorários a atribuir no âmbito do apoio judiciário, a tabela das taxas contributivas para a Segurança Social e tabela prática do IRS. As coimas aplicáveis às infracções tributárias, endereços e contactos dos Distritos judiciais, as tabelas informativas com o valor de referência da unidade de conta, o valor do salário mínimo, os subsídios de transporte e ajudas de custos por deslocações, são ainda informações contidas na Agenda.

São também fornecidos os endereços e contactos de todos os Tribunais Judiciais, assim como das Comissões de Protecção de Menores e Estabelecimentos Prisionais e dos Julgados de Paz, entre muitas outras informações actualizadas.

Formatos e valores: Agenda de Bolso (13 x 18) – 13€ e Agenda Tradicional (18,5 x 25,5) – 16,50€

Mais informações através do e-mail dept.administrativo@cg.oa.pt

COMUNICADO | ENTRADA EM VIGOR DA NOVA APLICAÇÃO “SIGNIUS – ASSINATURA DIGITAL”

De acordo com a Portaria 280/2013 na redacção dada pela Portaria 267/2018 (esta na redacção dada pela recente Portaria 93/2019, de 28 de março), a partir de 11 de Setembro de 2019, entram em vigor alterações ao processo de assinatura das peças processuais, nomeadamente a submissão individualizada dos documentos, bem como a assinatura eletrónica do respectivo formulário.

Para o efeito foi disponibilizado pelo IGFEJ, desde 24 de Julho de 2019, o novo sistema de assinatura de peças processuais designado por “SIGNIUS”, para que fosse possível aos utilizadores, antecipadamente, conhecerem e utilizarem o sistema, ainda que de forma não obrigatória.

O novo sistema não executa em sistema operativos muito antigos, nomeadamente em sistemas operati-

vos cujo suporte pelo próprio fabricante já foi descontinuado, nomeadamente o Windows XP, Windows Vista e versões antigas do MacOSX.

Em consequência desse facto o Conselho Geral da Ordem dos Advogados acordou com a Senhora Secretária de Estado da Justiça Dra. Anabela Pedrosa que no sentido de potenciar a transição, pelos utilizadores, para sistemas operativos mais recentes, o sistema CITIUS detectará o sistema operativo e, nos casos em que se determine a impossibilidade de execução do SIGNIUS, o sistema remeterá automaticamente o utilizador, excepcionalmente e até 31 de Dezembro de 2019, para a assinatura por recurso à JAVA APPLET.

Poderá o(a) Exm.º(a) Colega recorrer ao Manual de Utilização para a instalação da aplicação “Signius” que o Departamento Informático da OA preparou (em anexo). Os serviços do referido departamento encontram-se disponíveis para qualquer esclarecimento que entendam necessário quer através do endereço electrónico suporte@oa.pt, quer através do número de telefone 21 882 35 72



ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

No dia 29 de Julho na sede da OA, realizou-se a Assembleia Geral para discussão e deliberação da proposta de Regulamento Eleitoral aprovada em sessão plenária do Conselho Geral de 28 de Junho de 2019, que incorpora os contributos recolhidos em sede de consulta pública. A proposta de Regulamento Eleitoral foi aprovada por 988 votos a favor e 757 votos contra, sem abstenções. Estiveram presentes ou representados 1766 Advogados.

<https://portal.oa.pt/comunicacao/noticias/2019/07-e-08/age-discussao-e-deliberacao-da-proposta-de-regulamento-eleitoral-29-de-julho/>

SOLIDARIEDADE COM A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL

No dia 13 de Agosto o Conselho Geral emitiu um comunicado de Solidariedade com a Ordem dos Advogados do Brasil no qual referiu “A Ordem dos Ad-

vogados Portugueses, tendo tomado conhecimento das gravosas declarações proferidas pelo Presidente da República Federativa do Brasil atacando pessoalmente o Dr. Felipe Santa Cruz, actual Presidente da OAB, com o objectivo óbvio de pôr em causa o respeito devido a este órgão e assim limitar o exercício livre da profissão de Advogado no Brasil, não pode deixar de manifestar o seu repúdio por tais declarações, solidarizando-se assim com o Presidente da OAB, no seguimento aliás da posição unanimemente adoptada pelos 12 ex-Presidentes da OAB, que, deixando de lado divergências ideológicas, pela primeira vez se posicionaram de forma convergente para apoiar o Presidente da OAB e denunciar tomadas de posição que, mais do que visarem o Presidente da OAB, consubstanciam um ataque a uma advocacia livre e independente, sem a qual não existe Estado de Direito Democrático. A Ordem dos Advogados Portugueses, atentas às suas atribuições estatutárias, não pode ficar indiferente perante a gravidade das ditas declarações, tanto mais quanto não é de qualquer questão ideológica que se trata. Ataques desta natureza, a cada um dos pilares que ergueram e sustentam o Estado de Direito Democrático, inquestionável conquista civilizacional, merecem repúdio e defesa intransigente.

<https://portal.oa.pt/comunicacao/comunicados/2019/comunicado-do-conselho-geral-solidariedade-com-a-ordem-dos-advogados-do-brasil/>



ORDEM ASSOCIA-SE À CAMPANHA SETEMBRO DOURADO

A Ordem dos Advogados Portugueses associou-se à “Acreditar” neste Setembro Dourado, mês da sensibilização para o cancro infantil. Esta campanha conta com o alto patrocínio de Sua Excelência o Sr. Presidente da República.

“O laço dourado simboliza a força, coragem e resiliência extraordinárias das crianças e das suas famílias.” Não fique indiferente.

https://www.acreditar.org.pt/pt/base3_detail/7/200



VISITA A ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS

O Bastonário Guilherme Figueiredo visitou os Estabelecimentos Prisionais de Paços de Ferreira e Custóias e o Estabelecimento Prisional de Lisboa, a 2 e 4 de Setembro respectivamente.

A visita ao Estabelecimento Prisional de Custóias contou com uma Comitiva do Conselho Geral da Advocacia Espanhola, acompanhada pelo Director do Estabelecimento Prisional, pelo Bastonário da Ordem dos Advogados, Guilherme Figueiredo, pelo Vice-Presidente do Conselho Geral, Ricardo Brazete, pelo Presidente do Conselho Regional do Porto, Paulo Pimenta, e o Vogal do CRP Rui Teixeira e Melo.

LANÇAMENTO DO LIVRO DO TRIBUNAL DE CONTAS

A 9 de Setembro, o Bastonário Guilherme Figueiredo esteve presente no lançamento do livro relativo ao Ciclo de Seminários do Tribunal de Contas sobre Relevância e Efectividade da Jurisdição Financeira no Século XXI, que decorreu no Auditório do Tribunal de Contas.



CICLO DE FORMAÇÃO OA E AIPPI | MARCAS, PATENTES E SEGREDOS DE NEGÓCIO: AS NOVIDADES NA LEI

Realizou-se no dia 11 de Setembro, no Salão Nobre da Ordem de Advogados (OA), a primeira sessão do Ciclo de Formação da OA e da AIPPI (Associação Internacional para a Protecção da Propriedade Intelectual), com a temática Marcas, Patentes e Segredos de Negócio: as Novidades na Lei.

A abertura contou com as intervenções do Bastonário da Ordem dos Advogados, Guilherme Figueiredo, e do Presidente da AIPPI Portugal — Associação Internacional para a Protecção da Propriedade Intelectual, Gonçalo de Sampaio.

“As curvas da vida”

Em 12 de Setembro o Bastonário Guilherme Figueiredo foi orador das conversas antes do almoço, com uma intervenção intitulada “As curvas da vida”, na Unidade Local de Saúde de Matosinhos (ULSN).



HOMENAGEM PÓSTUMA AO DR. JOSÉ PEREIRA COUTINHO

O Bastonário Guilherme Figueiredo esteve presente na Homenagem Póstuma ao Dr. José Pereira Coutinho e na Homenagem, com entrega de placa comemorativa, aos Advogados com mais de 40 anos de inscrição – Dr. Alexandre Machado, Dr.ª Isabel Pinto e Dr. José Custódio Sousa Pereira. Este evento realizou-se no dia 13 de Setembro e terminou com um jantar na Casa da Quintã, Marco de Canaveses.

SITUAÇÃO ACTUAL DOS ADVOGADOS NAS FILIPINAS

A 19 de Setembro o Conselho Geral da OA, assinou a petição liderada pela UIA, para apelar à acção contra a dramática situação vivida pelos Advogados nas Filipinas, que foi assinada massivamente por Ordens e Associações de Advogados.

<https://portal.oa.pt/comunicacao/noticias/2019/09-e-10/oa-assina-declaracao-conjunta-da-uia-situacao-actual-dos-advogados-nas-filipinas/>

SESSÃO DE ABERTURA DO ANO LECTIVO DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

No dia 24 de Setembro, o Bastonário Guilherme Figueiredo interveio na sessão de abertura do ano lectivo da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

CONSELHO REGIONAL DA MADEIRA | TOMADA DE POSSE

O Bastonário Guilherme Figueiredo deu posse como Presidente do Conselho Regional da Madeira, a Paula Margarido, em virtude da renúncia ao cargo de Brício Martins de Araújo. A tomada de posse teve lugar no dia 25 de Setembro na sede da Ordem dos Advogados, em Lisboa.



CONFERÊNCIA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, A JUSTIÇA DO FUTURO – AGORA

A Ordem dos Advogados, a Universidade Lusófona e a PSIJUS – Associação para a Intervenção Juspiscológica promoveram uma Conferência sobre Inteligência Artificial, A Justiça do Futuro – Agora, no dia 26 de Setembro, no Auditório Agostinho da Silva, da Universidade Lusófona em Lisboa. O Bastonário Guilherme Figueiredo e o Reitor da Universidade Lusófona intervieram na sessão de abertura.



COLÓQUIO DIREITOS HUMANOS | SISTEMA PRISIONAL PORTUGUÊS. REFLEXÕES

A Comissão dos Direitos Humanos, Questões Sociais e do Ambiente promoveu um colóquio dedicado ao Sistema Prisional Português. O Bastonário Guilherme Figueiredo participou na sessão de abertura do Colóquio Direitos Humanos que foi encerrado pelo Presidente da CDHOA, Paulo Saragoça da Matta. O colóquio decorreu no Salão Nobre da Ordem dos Advogados no dia 30 de Setembro.

AGENDA DO ADVOGADO 2020 JÁ DISPONÍVEL PARA VENDA NO CONSELHO GERAL

As Agendas do Advogado 2020 chegaram à OA e já se encontram disponíveis para venda no Conselho Geral. Como em anos anteriores, existe em dois formatos: o tradicional e o de bolso.

Pode também ser adquirida junto dos Conselhos Regionais (informe-se junto do conselho respectivo) ou através de encomenda directa à Vida Económica.

A Agenda do Advogado contém os contactos actualizados de todos os órgãos da OA e dos links para os principais sites jurídicos, incluindo um Planning Diário de Setembro de 2019 a Janeiro de 2021.

Pode ainda encontrar os prazos judiciais, as tabelas prática de taxas de justiça e das taxas de juros comerciais e legais, a tabela de honorários a atribuir no âmbito do apoio judiciário, a tabela das taxas contributivas para a Segurança Social e tabela prática do IRS. As coimas aplicáveis às infracções tributárias, endereços e contactos dos Distritos judiciais, as tabelas informativas com o valor de referência da unidade de conta, o valor do salário mínimo, os subsídios de transporte e ajudas de custos por deslocações, são ainda informações contidas na Agenda.

São também fornecidos os endereços e contactos de todos os Tribunais Judiciais, assim como das Comissões de Protecção de Menores e Estabelecimentos Prisionais e dos Julgados de Paz, entre muitas outras informações actualizadas.

Mais informação em www.oa.pt



PARECER Nº 6/PP/2019-G

Exercício do mandato forense junto de entidade administrativa

Por comunicação escrita dirigida ao Bastonário da Ordem dos Advogados, datada de 13.02.2019, os Srs. Drs. (...), (...) e (...) vieram relatar o decurso de diversos procedimentos administrativos que correram junto da Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC) e em que os requerentes intervieram como Advogados da (...).

Da comunicação, resulta a factualidade transcrita e da análise da factualidade atrás elencada e da documentação anexa à comunicação, resulta que está em causa, essencialmente, uma questão:

No exercício do mandato forense junto de entidade administrativa, quando os poderes atribuídos ao Advogado constarem de procuração, basta ao Advogado demonstrar a existência dos poderes de representação através da entrega de simples cópia daquele documento?

Atendendo a que o assunto em causa pode justificar uma tomada de posição da Ordem dos Advogados perante a ERC, que integra a Administração Pública (Administração Indirecta do Estado), e contende com o exercício da profissão, compete ao Conselho Geral sobre o mesmo pronunciar-se e deliberar, atento o disposto no art. 46.º, nº 1, als. a) e d), do EOA.

Estamos perante o exercício do mandato forense perante uma entidade administrativa, mais concretamente, uma pessoa colectiva de direito público com poderes de regulação sobre determinada actividade.

Ora, no que respeita ao procedimento administrativo, e contrariamente ao patrocínio judiciário, não existe qualquer norma que regule a forma de constituição do mandato forense. De igual modo, nem no EOA nem em qualquer outra lei existe qualquer previsão acerca da forma exigida para a procuração forense.

Delimitado o tema, importa agora responder à questão suscitada: No exercício do mandato forense junto de entidade administrativa, quando os poderes atribuídos ao Advogado constarem de procuração, basta ao Advogado demonstrar a existência dos poderes de representação através da entrega de simples cópia daquele documento?

Nos termos do disposto nos arts. 14.º e 61.º do CPA, a instrução dos procedimentos administrativos deve preferencialmente ser efectuada através de meios electrónicos. Acresce que, atento o disposto no art. 32.º, nº 1, do Decreto-Lei 135/99, que instituiu os princípios gerais de acção da Administração Pública na sua actuação face ao cidadão, “para a instrução de procedimentos administrativos é suficiente a cópia sim-

ples, em suporte digital ou de papel, de documento autêntico ou autenticado”.

Atendendo à natureza do meio utilizado, quando se efectua qualquer comunicação por via electrónica é manifestamente impossível proceder-se à junção do original de um documento físico. A transmissão electrónica deste tipo de documento implica que o original permaneça na posse do remetente, sendo disponibilizado ao destinatário uma cópia simples digital desse original. Caso tal não sucedesse, perdia-se o objectivo da utilização dos meios electrónicos que consiste na maior simplificação e celeridade dos procedimentos.

Assim, parece-nos que as normas citadas permitem responder afirmativamente à questão formulada. Constando os poderes forenses de uma procuração e sendo esta um documento particular, bastará ao Advogado juntar cópia simples desse documento, seja através de meios físicos ou meios electrónicos, para comprovar perante a Administração Pública os poderes de representação. Atente-se que o facto de a norma apenas referir “documento autêntico ou autenticado”, e como bem referem os requerentes, não poderá significar que apenas quanto a este tipo de documentos se pode juntar cópia. Permitindo-se a junção de cópia deste tipo de documento, por maioria de razão, também se terá de admitir a junção de cópias de meros documentos particulares.

Por estas e outras razões que expomos parece-nos que a exigência da ERC não tem fundamento legal. Realce-se que não é mencionada qualquer desconformidade na cópia apresentada ou qualquer indício de que a mesma não corresponde ao original, ou que foi, de algum modo, forjada. Além disso, tampouco é invocado qualquer facto que possa indicar que a declaração de vontade manifestada pela (...) de constituir os requerentes como seus mandatários estava condicionada ou não foi livre.

EM CONCLUSÃO:

1. O mandato forense conferido a Advogado para representar o particular junto de qualquer entidade administrativa deve constar de documento particular escrito de onde constem os poderes conferidos ao Advogado, não sendo necessária a intervenção notarial, nos termos do art. 45.º do CPC e do artigo único do Decreto-Lei 267/92 e das regras da procuração civil previstas no art. 262.º do C. Civil.

2. Para comprovar, perante a Administração Pública, num procedimento administrativo, os poderes de representação decorrentes do mandato forense, bastará ao Advogado juntar cópia simples da procuração, atento o disposto nos arts. 14.º e 61.º do CPA e art. 32.º, nº 1, do Decreto-Lei 135/99.

3. A Administração Pública apenas pode exigir a entrega do original da procuração, caso tenha dúvidas acerca do conteúdo ou da autenticidade da cópia apresentada, devendo, para aquele efeito, concretizar e fundamentar as dúvidas suscitadas, atento o disposto no art. 32.º, nº 2, do Decreto-Lei 135/99.

4. A Administração Pública pratica um acto ilegal e impede o livre exercício da Advocacia, ao desconsiderar a actuação de um Advogado em nome de um particular, porque aquele não apresentou o original da cópia da procuração forense anteriormente junta, após ter sido notificado para tal, sem que tivessem sido concretizadas e fundamentadas as dúvidas geradas por essa cópia.

Consultar parecer integral

<https://portal.oa.pt/media/127818/processo-de-parecer-6-pp-2019-g.pdf>





SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. ACÓRDÃO DE 30 ABRIL 2019, PROCESSO 17566/16 BANCO DE PORTUGAL. DELIBERAÇÕES. RESPONSABILIDADE CONTRATUAL.

Quando se pretenda defrontar o impacto da actuação do Estado nos direitos a que os clientes do banco intervencionado se arrogam perante a sua pretendida transmissão para a instituição de transição, deve ter-se presente que as deliberações do BdP são vinculativas para os seus destinatários e são válidas e eficazes para a jurisdição comum se não forem afastadas pela jurisdição administrativa. In casu, as quantias que os autores pretendiam reaver tinham sido entregues para depósito a prazo numa agência do banco intervencionado que, através dos seus funcionários, efectuou a sua recepção. Ora, a movimentação fraudulenta por terceiro de um depósito bancário não é oponível aos autores, que a ela foram alheios, independentemente de culpa do banco depositário nessa movimentação. Assim, se o depositário não pode opor ao depositante o desvio ou dissipação que um seu funcionário tenha feito do montante total ou parcial que o segundo lhe entregara, a sua respon-

sabilidade pela quantia que comprovadamente lhe foi entregue também não pode ser reputada de duvidosa ou incerta. Aqui, apenas seria discutível a concreta medida da responsabilidade extracontratual do aludido funcionário perante a sua própria entidade patronal e nunca a responsabilidade contratual da sociedade, em que essa pretensão foi assente pela obrigação a que a mesma se encontrava adstrita perante os autores. Assim, analisadas as deliberações do BdP, a obrigação em causa não tinha sido considerada passivo excluído ou não transferido para a instituição de transição. Em conformidade, esta tornou-se responsável pelas quantias depositadas na conta titulada pelos autores na instituição de crédito originária, como sucessora nos seus direitos e obrigações.

Consultar acórdão

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f-003fa814/4f69f74294d02668802583ec004c44f1?OpenDocument>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, ACÓRDÃO DE 8 MAIO 2019, PROCESSO C-486/2018

CASO PRAXAIR MRC. INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO. DISCRIMINAÇÃO.

Interpretação do artigo 157.º TFUE e da cláusula 2, n.ºs 4 e 6, do Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, que figura no anexo da Diretiva 96/34/CE, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, a respeito das modalidades de cálculo da indemnização por despedimento e do subsídio de licença de requalificação que lhe foram pagos no âmbito do seu despedimento por motivos económicos, ocorrido enquanto se encontrava em situação de licença parental a tempo parcial. Quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a sua indemnização por despedimento deve ser determinada inteiramente com base na remuneração correspondente às prestações de trabalho efectuadas a tempo inteiro por esse trabalhador. Neste sentido, tanto a indemnização por despedimento como o subsídio de licença de requalificação deve, por força do Acordo-quadro sobre a licença parental, ser inteiramente determinada com base na remuneração correspondente às prestações

de trabalho efectuadas a tempo inteiro por esse trabalhador.

Consultar acórdão

https://jusnet.wolterskluwer.pt/Content/DocumentMag.aspx?params=H4slAAAAAAEAMtMSbHtCjUAAmNzQ0M-zA7WyIKLizPw8WymDQ0sDUwMLtbz8lNQqF2fb0ryUJLT-MvNQKJLMtEqX_OSQyoJU27TEEnOJUtdSk_PxsFJPI4SYk-JhXn55SWpIYWZdqGFJWmAgBrh9bvdAAAA%3D%-3DWKE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. ACÓRDÃO 269/2019 DE 15 MAIO, PROCESSO 1002/2018 DESOCUPAÇÃO DO LOCADO. PRAZO.

Normas Constitucionais. Desocupação do Locado. Prazo. Não é julgada inconstitucional a norma constante do artigo 1087.º do Código Civil, no segmento que fixa em um mês a contar da resolução do contrato o prazo para desocupação do locado, nos termos do artigo 1081.º do referido Código. Da análise do regime jurídico da desocupação do locado em caso de resolução do contrato de arrendamento para habitação resulta que o prazo de um mês para a entrega do imóvel apenas operará quando as partes não convencionem um outro; o Tribunal não fixe termo diferente tendo em conta as circunstâncias do caso e, por fim, quando não seja demonstrada, no âmbito do incidente próprio, uma situação socialmente diferenciável. Paralelamente, o legislador não se encontra constitucionalmente impedido, em matéria de arrendamento para habitação, de ajustar os instrumentos de tutela à conjuntura, económica e social, presente em cada momento, mesmo que em aparente retrocesso da situação dos inquilinos existentes. Do ponto de vista da adequação do meio escolhido à finalidade tida em vista, a opção subjacente ao encurtamento de prazo não merece censura, dado que a dinamização do mercado de arrendamento supõe o incremento da oferta de prédios disponíveis para aquele fim e esta pressupõe a garantia de que os mesmos serão devolvidos aos respetivos proprietários quando da cessação dos contratos que hajam celebrado na qualidade de senhorios. Assim, encarado o regime jurídico da desocupação do locado em toda a sua extensão, não pode concluir-se que a fixação em um mês do prazo supletivo previsto para a restituição do imóvel ao senhorio coloque o direito infraconstitucional num ponto aquém do necessário para assegurar uma tutela não deficitária do direito à habitação do arrendatário.

Consultar acórdão

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20190269.html>

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**FIXAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. PROCESSO 3/2019. ACÓRDÃO 13/17 DE 23 DE MAIO**

A impugnação judicial de decisão da autoridade administrativa não é um recurso em sentido próprio, mas sim uma fase judicial do processo de contraordenação em que o tribunal julga do objecto de uma acusação consistente na decisão administrativa de aplicação da sanção na fase administrativa, com ampla discussão e julgamento da matéria de facto e de direito e de decisão final. Da decisão de 1.ª instância pode recorrer-se para a Relação, seguindo o recurso a tramitação prevista para o processo penal. Tal significa que o recurso pode ter como fundamento quaisquer questões de que pudesse conhecer a decisão recorrida, com a limitação inerente ao pedido, prevendo ainda o RGCO que a Relação pode alterar a decisão do tribunal recorrido sem qualquer vinculação aos termos e ao sentido da decisão, desde que cumprido o princípio da proibição da “reformatio in pejus”. Assim, não estando vinculado aos termos da decisão recorrida, não está limitado pelas questões aí decididas, podendo apreciar qualquer questão de direito conexada com o objecto do processo desde que alegada em sede de recurso, pese embora não ter sido apreciada pelo tribunal recorrido. Todavia, estando perante um tribunal cujos poderes de cognição estão limitados à matéria de Direito, após a verificação da ocorrência de alguns dos vícios deverão os autos ser devolvidos ao tribunal recorrido. Em conformidade, fixou-se jurisprudência no sentido de que em processo contraordenacional, no recurso da decisão proferida em 1.ª instância o recorrente pode suscitar questões que não tenha alegado na impugnação judicial da decisão da autoridade administrativa.

Consultar acórdão

<https://jusnet.wolterskluwer.pt/Content/DocumentMag.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUAAmNzlxM-TE7WylKlZPw8WyMDQ0sDUyNjkEBmWqVLFnJIZUGqb-VpiInEqAF44bkE1AAAAWKE>

Regulamento (UE) 2019/1111 de 25 de Junho de 2019 relativo à competência, reconhecimento e execução de decisões em matéria matrimonial e em matéria de responsabilidade parental e ao rapto internacional de crianças (J.O.U.E. de 2 de Julho de 2019)

O Regulamento, aplica-se em matéria civil relativamente ao divórcio, separação e anulação do casamento. Abrange ainda as matérias relativas à atribuição, exercício, delegação, limitação ou cessação da responsabilidade parental, bem como o direito de guarda e de visita, a tutela e curatela e a designação

e funções de quem se encarregue da pessoa ou dos bens de uma criança, estabelecendo ainda as regras aplicáveis à deslocação ou retenção ilícita de uma criança. O Regulamento não se aplicará em matéria de filiação, adoção, nome e apelidos das crianças, à sua emancipação ou alimentos, nem em matéria de infracções criminais por elas cometidas.

SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO. PROCESSO 01054/05 ACÓRDÃO DE 4 JULHO DE 2019**UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. OBRA PÚBLICA. RETIFICAÇÃO DE TRABALHOS. RESPONSABILIDADE**

Atendendo a que no caso em apreço as normas aplicadas nos dois acórdãos continham regulamentação essencialmente idêntica, à ocorrência de contraditoriedade não se opunha terem sido os mesmos proferidos na vigência de diplomas legais diversos. Impunha-se, pois, uniformizar jurisprudência relativamente à decisão a dar à questão. Ora, no caso, ao qual se aplica o RJEOP/99, incumbia ao dono da obra fornecer aos concorrentes os elementos escritos e desenhados necessários para definir com exactidão as características fundamentais da obra a concurso, sendo que deles deviam constar «obrigatoriamente» as características geológicas do terreno para efeitos de concurso. E o carácter imperativo dessa disposição implica que o dono da obra não pode transferir para o empreiteiro o ónus de suportar o acréscimo de custos derivados de características geológicas imprevistas. Assim, o facto de constar do regulamento do concurso em causa a obrigação do concorrente ganhador apresentar, enquanto adjudicatário da obra, e após a sua consignação, uma prospecção geotécnica do local, não podia provocar uma válida transferência para a empreiteira do dever de definir essas características, e, por isso, da correlativa imputação das consequências do erro de previsão. Em conformidade, é uniformizada jurisprudência no sentido de que no âmbito do RJEOP/99, no caso de uma empreitada de concepção/construção de obra adjudicada sem prévio estudo geológico ou geotécnico do terreno por estar previsto que a realização do mesmo era obrigação do adjudicatário, a responsabilidade pelos custos com os trabalhos resultantes da rectificação do erro no projecto relativo às fundações recai sobre o dono da obra.

BIBLIOTECA

TECA

DA ORDEM DOS ADVOGADOS



BIBLIOTECA DA ORDEM DOS ADVOGADOS
Largo de S. Domingos, nº 14 – 1º, 1169-060 Lisboa (ao Rossio)
Tel.: 21 882 40 77 | boa@cg.ooa.pt | www.oa.pt



A Biblioteca da Ordem dos Advogados constitui um centro de recursos especializado na aquisição, tratamento técnico e difusão de documentação e informação jurídica.

SERVIÇOS PRESTADOS:

Acesso gratuito à internet;

Empréstimo domiciliário;

Livre acesso aos últimos Códigos, obras de referência e formulários.

ACERVO DOCUMENTAL:

Cerca de 41 000 monografias e cerca de 850 títulos de publicações periódicas (150 activas);

Catálogo online com 67 000 registos;

Bases de dados de legislação, jurisprudência e doutrina portuguesas.

HORÁRIO

Dias úteis: 9:30 - 12:30 | 14:00 - 18:00

DIREITO ADMINISTRATIVO**Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho**

Permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo

Decreto-Lei n.º 90/2019, de 5 de julho

Altera o regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística e de instalação e fiscalização dos recintos fixos destinados à sua realização, bem como a classificação de espetáculos de natureza artística e de divertimentos públicos

Decreto-Lei n.º 91/2019, de 5 de julho

Reforça a estrutura do Centro de Competências Jurídicas do Estado

Lei n.º 51/2019, de 29 de julho

Inclui no elenco dos serviços públicos essenciais o serviço de transporte de passageiros, procedendo à sexta alteração à Lei n.º 23/96, de 26 de julho

Lei n.º 55/2019, de 5 de agosto

Confere novas competências ao Tribunal da Propriedade Intelectual, procedendo à oitava alteração à Lei da Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto

Decreto-Lei n.º 109/2019, de 14 de agosto

Simplifica e harmoniza os procedimentos que os comerciantes devem cumprir sempre que comunicam à Autoridade de Segurança Alimentar e Económica que pretendem realizar vendas em saldo ou em liquidação

Lei n.º 63/2019, de 16 de agosto

Sujeita os conflitos de consumo de reduzido valor económico, por opção do consumidor, à arbitragem necessária ou mediação, e obriga à notificação da possibilidade de representação por advogado ou solicitador nesses conflitos, procedendo à quinta alteração à Lei n.º 24/96, de 31 de julho

Decreto-Lei n.º 111/2019, de 16 de agosto

Simplifica e atualiza os procedimentos administrativos de registo automóvel

Decreto-Lei n.º 112/2019, de 16 de agosto

Altera o regime jurídico dos medicamentos de uso humano

Decreto-Lei n.º 115/2019, de 20 de agosto

Altera a regulamentação do regime jurídico da identificação criminal, prevendo um código de acesso ao registo criminal e ao registo de contumazes

DIREITO CONSTITUCIONAL**Lei n.º 48/2019, de 8 de julho**

Regime de confidencialidade nas técnicas de procriação medicamente assistida, procedendo à sexta alteração à Lei n.º 32/2006, de 26 de julho (procriação medicamente assistida)

Lei n.º 52/2019, de 31 de julho

Aprova o regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos

Lei n.º 60/2019, de 13 de agosto

Décima terceira alteração ao Estatuto dos Deputados, aprovado pela Lei n.º 7/93, de 1 de março

Lei n.º 68/2019, de 27 de agosto

Aprova o Estatuto do Ministério Público

DIREITO DA SEGURANÇA SOCIAL**Decreto-Lei n.º 87/2019, de 2 de julho**

Regula as condições e as regras de atribuição e de cálculo das pensões de aposentação ou reforma dos trabalhadores integrados nas carreiras de bombeiro sapador e de bombeiro municipal

Lei n.º 47/2019, de 8 de julho

Primeira alteração ao Regime de Execução do Acolhimento Familiar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 11/2008, de 17 de janeiro

Portaria n.º 237/2019, de 29 de julho

Fixa as normas regulamentares necessárias à repartição dos resultados líquidos de exploração dos jogos sociais atribuídos ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Lei n.º 61/2019, de 16 de agosto

Elimina a possibilidade de redução do valor da pensão de preço de sangue quando esta resulte de falecimento de deficiente das Forças Armadas, procedendo à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 466/99, de 6 de novembro

Portaria n.º 257/2019, de 19 de agosto

Cria a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Portel

DIREITO DO AMBIENTE**Portaria n.º 202/2019, de 3 de julho**

Define os termos e os critérios aplicáveis ao projeto-piloto a adotar no âmbito do sistema de incentivo ao consumidor para devolução de embalagens de bebidas em plástico não reutilizáveis

Lei n.º 53/2019, de 5 de agosto

Autoriza o Governo a estabelecer os requisitos de acesso à profissão da atividade profissional dos marítimos, a definir os critérios de equiparação com outros profissionais do setor do mar e a definir as regras quanto à nacionalidade dos tripulantes a bordo dos navios ou embarcações sujeitos ao regime da atividade profissional dos marítimos

Lei n.º 62/2019, de 16 de agosto

Prorrogação da vigência do observatório técnico independente para análise, acompanhamento e avaliação dos incêndios florestais e rurais que ocorram no território nacional, criado pela Lei n.º 56/2018, de 20 de agosto

DIREITOS DE AUTOR**Decreto-Lei n.º 89/2019, de 4 de julho**

Altera as entidades de gestão coletiva do direito de autor e dos direitos conexos

DIREITO DO ARRENDAMENTO**Decreto-Lei n.º 94/2019, de 16 de julho**

Aprova o plano de reabilitação de património público para arrendamento acessível

Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho

Estabelece o regime aplicável à reabilitação de edifícios ou frações autónomas

**DIREITO FINANCEIRO****Portaria n.º 228/2019, de 22 de julho**

Fixa os termos em que se procede ao registo a que se refere o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 42/2019, de 28 de março, que cria um regime simplificado para cessão de créditos em massa

Lei n.º 69/2019, de 28 de agosto

Assegura a execução na ordem jurídica interna do (Falta regulamento estar sublinhado, a azul e linkado) Regulamento (UE) 2017/2402 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2017, que estabelece um regime geral para a titularização e cria um regime específico para a titularização simples, transparente e padronizada

DIREITO FISCAL**Portaria n.º 230/2019, de 23 de julho**

Alteração da Portaria n.º 12/2010, de 17 de janeiro – Tabela de atividades IRS

Portaria n.º 233/2019, de 25 de julho

Regulamenta o regime das notificações e citações efetuadas por transmissão eletrónica de dados em área reservada no Portal das Finanças, designado como «Notificações e Citações Eletrónicas – Portal das Finanças» (NCEPF), previsto no artigo 38.º-A do Código de Procedimento e de Processo Tributário (CPPT)

Portaria n.º 235/2019, de 26 de julho

Estabelece o valor e o modo de cobrança de taxas devidas à Direção-Geral de Energia e Geologia

DIREITO PROCESSUAL CIVIL**Decreto-Lei n.º 97/2019, de 26 de julho**

Procede à alteração do Código de Processo Civil, alterando o regime de tramitação eletrónica dos processos judiciais

PROTEÇÃO DE DADOS**Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto**

Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados

Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto

Aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais, transpondo a Diretiva (UE) 2016/680 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016

DIREITO DA ENERGIA**Decreto-Lei n.º 104/2019, de 9 de agosto**

Altera o mecanismo regulatório tendente a assegurar o equilíbrio da concorrência no mercado grossista de eletricidade em Portugal

Decreto-Lei n.º 105/2019, de 9 de agosto

Altera os métodos de cálculo das obrigações de armazenagem de petróleo bruto e de produtos petrolíferos, transpondo a Diretiva de Execução (UE) 2018/1581

DIREITO DO AMBIENTE**Decreto-Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto**

Define o modelo de cogestão das áreas protegidas

Decreto-Lei n.º 119/2019, de 21 de agosto

Estabelece o regime jurídico de produção de água para reutilização, obtida a partir do tratamento de águas residuais, bem como da sua utilização

Decreto-Lei n.º 120/2019, de 22 de agosto

Altera o regime especial e extraordinário para a instalação e exploração de novas centrais de valorização de biomassa

Lei n.º 66/2019, de 26 de agosto

Autoriza o Governo a criar um sistema de recolha, registo e análise de dados sobre a ciência e tecnologia

SISTEMA PORTUGUÊS DE FISCALIZAÇÃO DA CONSTITUCIONALIDADE AVALIAÇÃO CRÍTICA

Jorge Reis Novais - Editora AAFDL

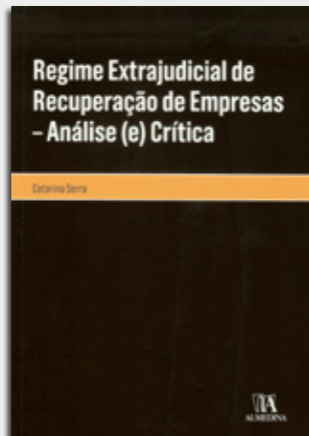


Com a presente obra o autor pretende proporcionar um conhecimento basilar dos elementos e características essenciais do sistema português de fiscalização da constitucionalidade e contribuir para a formação de uma perspectiva crítica e informada sobre

os seus aspectos mais controversos e discutíveis. A necessidade de um texto deste tipo tem a ver, em primeiro lugar, com as exigências do ensino universitário pós-Bolonha que, no domínio do Direito Constitucional (pela necessária concentração de matérias e remissão de um aprofundamento mais especializado para disciplinas optativas de Justiça Constitucional), tem vindo a afastar gerações sucessivas de estudantes de um conhecimento aceitável de um sistema de fiscalização da constitucionalidade que, ao contrário do que se possa pensar, é, todavia, de grande complexidade e, conseqüentemente, gerador de enormes dificuldades de utilização prática.

REGIME EXTRAJUDICIAL DE RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS - ANÁLISE E CRÍTICA

Catarina Serra - Editora Almedina



Catarina Serra - Editora Almedina Apresentação e análise do Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE), um novo regime dirigido à recuperação de empresas criado pela Lei n.º 8/2018, de 2 de Março.

ARRENDAMENTO URBANO - CONSTITUIÇÃO E EXTINÇÃO

Edgar Valles - Editora Almedina



Arrendamento urbano- constituição e extinção Edgar Valles - Editora Almedina A existência de vários regimes de arrendamento, ao longo do tempo, torna, por vezes, difícil saber qual a lei aplicável. A esta dificuldade acresce a instabilidade legislativa, em função das maiorias que se formam na Assembleia da República. A confusão é ainda maior quando o próprio legislador não é claro e comete erros. Torna-se, por isso, imperioso descodificar a legislação, com exemplos práticos, auxiliando os que procuram a solução para o caso concreto. Este é o objectivo desta obra.

A EUROPA EM TEMPO DE INCERTEZA - ENSAIOS SOBRE A CRISE DO PROJECTO EUROPEU

Paulo de Pitta e Cunha - Editora AAFDL

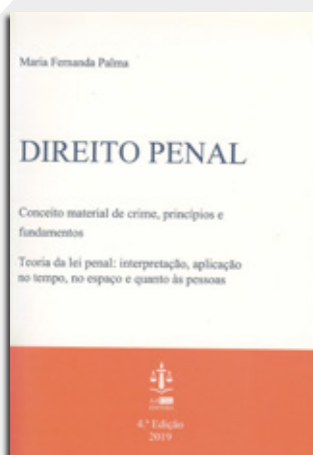


Os textos que aqui se publicam situam-se na linha das reflexões do autor sobre a problemática da integração europeia, seguindo-se aos que, há poucos anos, se inseriram no volume "Sombras sobre a integração europeia" (edição do centenário da Faculdade de Direito de Lisboa, 2013). Julgou-se útil incluir na presente série o estudo epígrafado "Sobre o modelo do imposto único", não obstante a especialidade do tema, por dele se extrair que a diversidade dos regimes de tributação do rendimento no plano europeu continua a ser uma realidade, assinalando-se a grande distância que falta percorrer até se operar a harmonização dos sistemas fiscais na Europa.

Esta obra tem em apêndice ao presente volume o texto, minutado pelo autor em Fevereiro de 2004, com a epígrafe "A Constituição para a Europa e a revisão dos Tratados europeus."

DIREITO PENAL CONCEITO MATERIAL CRIME, PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS

Maria Fernanda Palma - Editora AAFDL

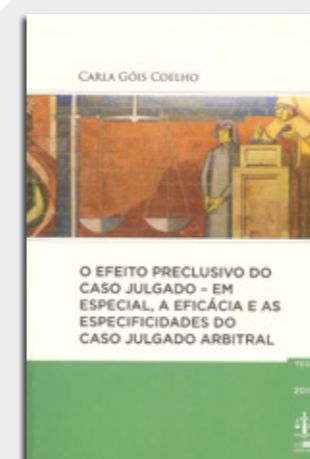


As lições que agora são publicadas retratam um percurso de muitos anos de ensino na Faculdade de Direito de Lisboa, correspondendo ao primeiro volume das lições publicadas em 2013/2015. Perpassa nelas um esforço de construção teórica dos fundamentos do Direito Penal com referência à realidade do Direito Penal e ao horizonte das concepções teóricas actuais. Procura-se também desenhar uma articulação metodológica entre a fundamentação normativa do Direito Penal e as referências da Criminologia em sentido amplo.

A sua questão central é a questão metodológica na fundamentação e interpretação do Direito Penal, mas estas lições cumprem também o papel de transmitir a informação essencial sobre uma parte da matéria.

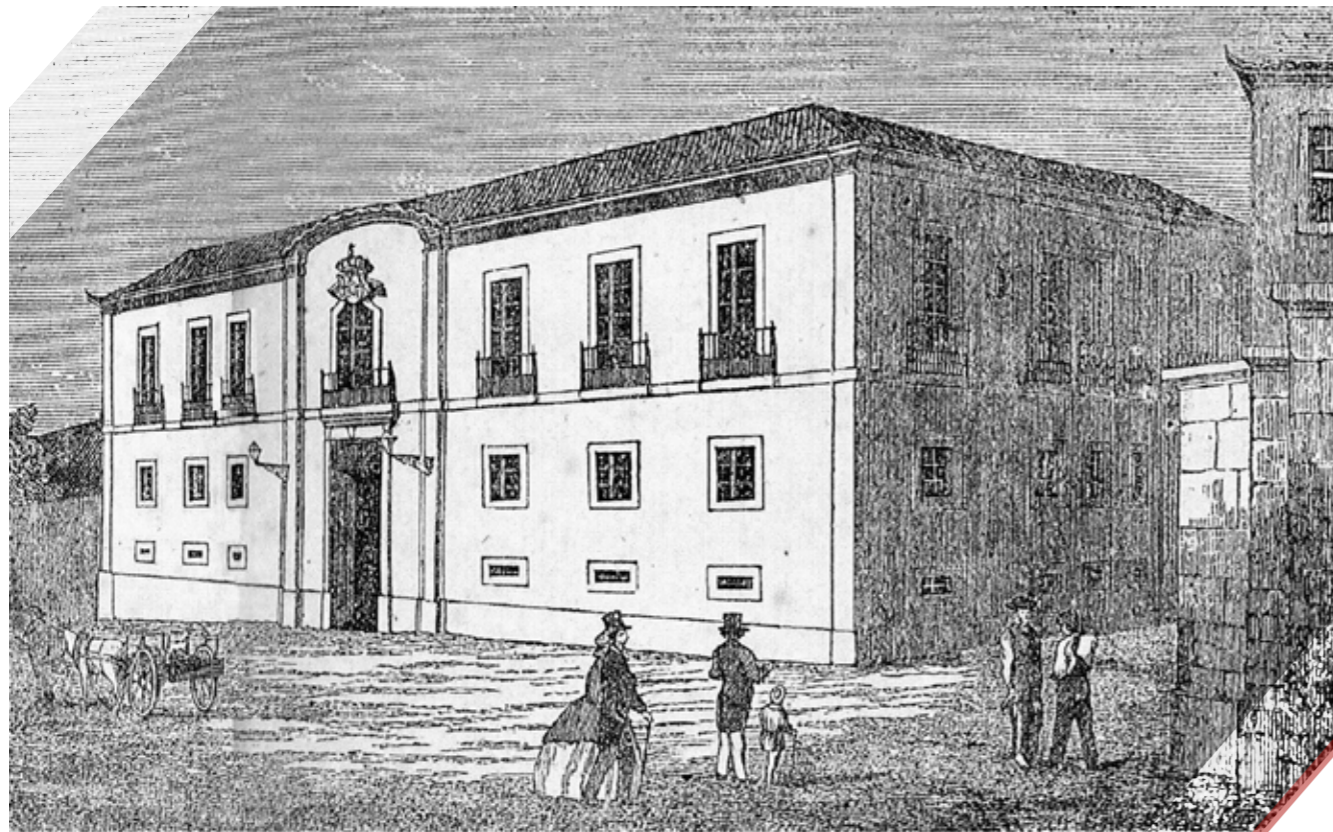
O EFEITO PRECLUSIVO DO CASO JULGADO, EM ESPECIAL, A EFICÁCIA E AS ESPECIFICIDADES DO CASO JULGADO ARBITRAL

Carla Góis Coelho - Editora Almedina



Segundo a Autora o objecto central da presente dissertação é o estudo da eficácia preclusiva do caso julgado arbitral (produzido em arbitragem comercial nacional e internacional).

Esta eficácia preclusiva é construída stricto sensu como um obstáculo ao julgamento de um novo processo - judicial ou arbitral - sobre um mesmo litígio, processo esse configurado processualmente em moldes não contemplados pelos efeitos tradicionais daquele caso julgado (efeito positivo e negativo do caso julgado).



O Palácio Soares de Noronha, onde foi instalada a Imprensa Régia em 1769. (Gravura de Lima).

HISTÓRIA DO JORNAL OFICIAL NOS 250 ANOS DA IMPRENSA NACIONAL

A criação da Imprensa Nacional remonta ao período de reformas pombalinas, sob o reinado de D. José I, que pretenderam substituir a influência jesuíta no domínio educativo, cultural e científico. A iniciativa, oficializada pelo Alvará, de 24 de Dezembro de 1768, que instituiu a Imprensa Régia, partiu do Secretário de Estado do Reino, Sebastião José de Carvalho e Melo — Conde de Oeiras e futuro Marquês de Pombal —, fazendo parte de um projecto reformista já claramente integrado nas tendências do Iluminismo europeu. O diploma deixou clara a intenção de erigir «uma Oficina Tipográfica, a qual possa fazer-se útil e respeitável pela perfeição dos caracteres, e pela abundância e asseio das suas impressões»¹, agregando então as Oficinas Tipográfica e de Gravura, a Fábrica de Carateres e a Fábrica de Cartas de Jogar e Papelões. Ou seja, nesta fase, e antes mesmo de vocacionada para a impressão das leis, a Régia Oficina Tipográfica foi um agente de reforma das mentalidades e do ensino em articulação com a produção de documentos do Erário Régio, da Secretaria do Reino, além de passaportes, diplomas legislativos

e outros documentos de carácter oficial. A história do Jornal Oficial é por isso intrínseca à história da Imprensa Nacional, instituição pública que assume, desde a sua criação, todo o processo de edição e publicação do actual Diário da República.

Da Gazeta de Lisboa ao Diário do Governo

Foi a partir da Revolução Liberal de 1820 que se assinou uma viragem determinante nas relações entre a Imprensa Régia e o Estado, materializadas nos exclusivos de impressão de legislação, das sessões da corte, da Constituição de 1822 e da Carta Constitucional de 1826. Em 22 de Dezembro de 1820, a Junta Provisional do Governo Supremo do Reino determinou a alteração de designação da Imprensa Régia para Imprensa Nacional «por ser esta uma Propriedade da Nação»², afirmando um dos princípios da revolução vintista: a soberania proveniente da nação ou da união de todos os portugueses. No mesmo contexto, foi publicado pela primeira vez o Diário do Governo, inicialmente com uma curta existência até Fevereiro do ano se-

guinte, articulando um papel noticioso e instrutivo com informação administrativa de interesse público, chegando mesmo a fundir-se temporariamente com a sua antecessora mais remota, a Gazeta de Lisboa, em Dezembro de 1820. A Folha Oficial do governo passaria aliás por várias alterações de designação, de propósitos e de estrutura até à sua estabilização como Jornal Oficial.

A conquista do exclusivo

Embora na década de 1830 ainda se equacionasse a concessão da edição do Jornal Oficial a oficinas particulares, a sua edição e impressão foi definitivamente assegurada pela Imprensa Nacional. Sendo o Diário do Governo o «depósito primário de todas as leis assim como de todos os Decretos, e regulamentos do Governo», compreendia-se que coubesse à Imprensa Nacional a produção de «todas as peças oficiais das Câmaras e Governo». Com a aprovação da reforma judiciária, por decretos de 1836 e de 1837, colocou-se de forma mais clara a importância do rigor textual, determinando-se que só a edição da Imprensa Nacional fosse considerada oficial daí em diante. A edição oficial foi imposta, em Dezembro de 1837, como único instrumento de referência em contexto de discussão e interpretação jurídica, embora sem colocar em causa o direito de impressão por tipografias privadas.

O Jornal Oficial, entretanto colocado sob a tutela oficial do Ministério do Reino, assumiu definitivamente a designação de Diário do Governo em 1868, só voltando a alterar-se com a promulgação da Constituição da República Portuguesa, em 1976.

Diário do Governo em três séries

Em 17 de Setembro de 1913, o Decreto n.º 137 remodelou os serviços do Diário do Governo, ficando prevista a criação de duas novas séries que permitissem simplificar a distribuição da legislação emanada da Administração Central. O diploma contemplava a introdução, a partir de 1 de Janeiro de 1914, de uma 2.ª e de uma 3.ª série do Jornal Oficial, de modo a «baratear quanto possível a publicação do Diário do Governo e em o tornar mais manuseável a fim de vulgarizar a legislação e disposições oficiais»³. Estas transformações também se reflectiram na reorganização dos serviços da Imprensa Nacional, em particular na publicação e assinaturas do Diário do Governo, criando-se um sistema de assinaturas em separado e um serviço de sumários para a 2.ª série, à semelhança da 1.ª⁴.

Pelo acesso universal e gratuito

A afirmação da Democracia consagrada pela aprovação da Constituição da República Portuguesa foi acompanhada pela alteração da designação do Jornal Oficial que, por decreto-lei de 9 de Abril de 1976, pas-

sou a designar-se Diário da República. A mudança era mais do que simbólica, representando o compromisso democrático, o respeito pelos valores da cidadania, da pluralidade e dos direitos e liberdades fundamentais constituintes da República Portuguesa, pressupondo a participação directa e activa dos cidadãos na vida política do país.⁵ Entretanto, a criação da Imprensa Nacional – Casa da Moeda, por fusão de 4 de Julho de 1972, tinha assegurado a transferência para a nova empresa da missão histórica da Imprensa Nacional em matéria de edição e publicação do Jornal Oficial.

A criação de suportes e plataformas digitais — que a partir da década de 1990 cresceu exponencialmente, sobretudo com a expansão da Internet — deu lugar à reformulação de uma parte da actividade da INCM que desde então tem vindo a adaptar-se ao universo digital. Neste contexto, atendendo à política de acesso livre e gratuito à legislação e procurando acompanhar a prática de vários países europeus, iniciou-se o estudo da divulgação e acesso ao conteúdo do Diário da República (legislação, actos societários e anúncios) através de suportes informáticos. Em 1997, a INCM lançou o Diário da República Electrónico (DRE), através do qual tornou disponível a informação da 1.ª e 3.ª séries através de suportes CD-ROM e da Internet⁶. A implantação definitiva do DRE entre profissionais da área do Direito e junto do público em geral, em 1999, reflectiu mais de 400000 acessos online e a rápida adesão às bases de dados acessíveis na Internet, incluindo a base de acesso gratuito às datas de distribuição efectiva do Diário e aos 15 dias mais recentes da 1.ª série⁷.

A partir de 2005, e complementando o estabelecido pela Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, que previra a inclusão de um registo de acesso livre e gratuito da versão electrónica do Diário da República do qual constassem as datas da sua efectiva distribuição, este registo passou a fazer «prova para todos os efeitos legais», abrangendo as edições do Jornal Oficial desde 25 de Abril de 1974. Por diploma legal do ano seguinte, passou a ser reconhecido por lei o valor, para todos os efeitos legais, dos actos publicados no site www.dre.pt⁸. Entretanto, o Decreto-Lei n.º 116-C/2006, de 16 de Junho, tinha estabelecido «como serviço público o acesso universal e gratuito ao Diário da República e as demais condições da sua utilização». Entre as preocupações associadas à medida legislativa estava a desburocratização do Estado e a agilização de relações com os cidadãos, permitindo agora a «impressão, arquivo e pesquisa» da Lei e conseqüente aprofundamento do seu conhecimento.⁹ O convívio entre a versão impressa — ainda destinada a assinantes — e a versão digital chegou ao fim pouco depois. Por diploma de Dezembro de 2016, o Diário da República passou a ser exclusivamente editado por via electrónica¹⁰, pondo fim a mais de dois séculos de impressão do Jornal Oficial e, conseqüentemente, ao sistema de assinaturas, a partir do ano seguinte. ■

MARIA INÊS QUEIROZ, IMPRENSA NACIONAL – CASA DA MOEDA



N.º 159 do Diário do Governo, de 7 de Julho de 1848, com alterações ao grafismo do cabeçalho utilizado na década de 1820.



Exemplar do Jornal Oficial no período em que se designou por Diário de Lisboa. N.º 187, de 18 de Agosto de 1860.



Primeiro Diário da República, de 10 de abril de 1976.



Actualmente, o Diário da República é exclusivamente editado por via electrónica, com acesso universal e gratuito em www.dre.pt.

Moeda Corrente Comemorativa

A INCM ganhou o Prémio Graphis Gold – Graphis Design Annual 2020, pelo design do selo e da moeda comemorativa dos 250 Anos da Imprensa Nacional.



Exposição “Indústria, Arte e Letras. 250 anos da Imprensa Nacional”

A exposição «Indústria, Arte e Letras. 250 Anos da Imprensa Nacional», percorre dois séculos e meio de atividade editorial, artística e industrial, vai estar patente até ao dia 24 de Novembro no Picadeiro Real do Antigo Colégio dos Nobres, em Lisboa.



¹ Alvará, de 24 de Dezembro de 1768, que cria a Imprensa Régia. Legislação Régia, D. José (1750-1777), liv. 1763-1774, p. 374.

² DGLAB/ANTT, Ministério do Reino, Iv. 325. Ofício enviado por Manuel Fernandes Tomás para Joaquim António Xavier Anes da Costa em 22 de Dezembro de 1820.

³ Decreto n.º 137, que remodela os serviços de publicação do Diário do Governo. Diário do Governo, n.º 218, de 17 de setembro de 1913.

⁴ Decreto n.º 174, que aprova o regulamento geral dos serviços da Imprensa Nacional de Lisboa. Diário do Governo, n.º 245, de 20 de Outubro de 1913.

⁵ Decreto-Lei n.º 263-A/76, que designa de Diário da República o jornal oficial até aqui chamado Diário do Governo. Diário do Governo, 1.ª série, n.º 85, suplemento, de 9 de Abril de 1976.

⁶ INCM, Relatório do Conselho de Administração (1994), p. 7; Relatório do Conselho de Administração: 1997, pp. 6-7; Lei n.º 74/98. Publicação, identificação e formulário dos diplomas. Diário da República, 1.ª série-A, n.º 261, de 11 de Novembro de 1998.

⁷ INCM, Relatório do Conselho de Administração: 1998, p. 9; Relatório do Conselho de Administração: 1999, pp. 9-10.

⁸ Lei n.º 74/98. Publicação, identificação e formulário dos diplomas. Diário da República, 1.ª série-A, n.º 261, de 11 de Novembro de 1998; Lei n.º 2/2005. Primeira alteração à Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro (publicação, identificação e formulário dos diplomas). Diário da República, 1.ª série-A, n.º 16, de 24 de Janeiro de 2005; Lei n.º 26/2006, que procede à segunda alteração da Lei n.º 74/98, de 11 de Novembro, sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas. Diário da República, 1.ª série-A, n.º 125, de 30 de Junho de 2006.

⁹ Decreto-Lei n.º 116-C/2006, que estabelece como serviço público o acesso universal e gratuito ao Diário da República e as demais condições da sua utilização, Diário da República, 1.ª série-A, n.º 115, 2.º suplemento, de 16 de Junho de 2006.

¹⁰ Decreto-Lei n.º 83/2016, que aprova o serviço público de acesso universal e gratuito ao Diário da República. Diário da República, 1.ª série, n.º 240, de 16 de Dezembro de 2016.



FERNANDO MOURA SANTOS É O ADVOGADO CONVIDADO DA COMISSÃO PARA AS LETRAS E PARA AS ARTES

Dizem que a poesia se faz de palavras, que o tempo se faz de dias, que o universo é infinito. Não sei. Talvez sejam as palavras a sair do poema, os dias a fazerem o tempo e o universo seja afinal o das nossas concepções – finito e determinado.

A Islândia é um mundo diferente como nos sugere Haldor Laxness escritor prémio Nobel da Literatura, cuja obra é essencial para ir para além do superficial. “Gente Independente” num mundo agreste que parece conservar a sua proverbial capacidade de manifestar o quanto é diferente, o quanto é orgulhosa, o quanto é determinada. O gelo, à volta, não tem hoje a dimensão dos tempos de Laxness mas a paisagem continua a ser poesia, as águas cristalinas, o tempo inseguro.



A poesia faz-se de imagens já que o tempo é sempre mais lento do que quando há sol. Estes três Advogados foram captar em imagens a poesia da Islândia. Em exposição a realizar ainda este ano vão expor esses momentos de pura poesia visual. Deixemo-los, por ora, repartir connosco...

Comissão para as Letras e as Artes (texto)

Naquele preciso momento o homem disse:

*«O que eu daria pela felicidade
de estar ao teu lado na Islândia
sob o grande dia imóvel
e de repartir o agora
como se reparte a música*

Fernando Moura Santos

*ou o sabor de um fruto.»
Naquele preciso momento
o homem estava junto dela na Islândia.*

Jorge Luis Borges in: “La Cifra” (1981)

A minha curta viagem à Islândia no Outono de 2018, na companhia de outros fotógrafos amadores, entres os quais dois estimáveis colegas de profissão, Fernando Marques e Gonçalo Capitão, concretizou o sonho de conhecer e fotografar uma ilha sita na periferia nórdica da Europa e que esteve sempre no meu imaginário.

Terra remota, quase silenciosa, ancestral, com uma língua intrincada, ilha lendária de vikings fortes, marinheiros e pastores, terra de cavalos de grandes crinas pastando numa paisagem fantástica, feitas de montanhas com neves perpétuas, de vastos e profusos glaciares, icebergues, vulcões com infinitas crateras, praias de areia preta e blocos de gelos, como se fossem seixos, constituindo assim uma rica unidade telúrica.



Ilha gelada, mas ao mesmo tempo feita de água a ferver no fundo da terra.

Se a luz do dia na Islândia é branca e as tardes correm tranquilas, já as noites, frias, são por vezes iluminadas por auroras boreais estonteantes, verdes e, mais raras, vermelhas.

Todo esse mistério tentei absorver e captar nessa peregrinação de luz. As fotografias aqui juntas apenas levantam um pouco o véu desse mistério. ■

REVISTA

da Ordem dos Advogados

SUBSCREVA!

A ROA através
do formulário online
disponível em
www.oa.pt



Revista em suporte papel mediante assinatura com entrega no domicílio profissional

Revista em suporte E-book enviada gratuitamente para todos os Advogados com a inscrição activa e sem quotas em dívida

O prazo de entrega da ROA depende do planeamento editorial definido, da edição, revisão de textos a publicar e respectiva impressão.

Todos os números da ROA, publicada desde 1941, disponíveis no portal da OA