

1º simulador de vencimento online para trabalho temporário

A Adecco Portugal, empresa líder na gestão de recursos humanos, anuncia o lançamento do 1º simulador de vencimento online para trabalho temporário a nível nacional.

Esta nova ferramenta, **disponível diretamente a partir do site da Adecco Portugal – www.adecco.pt**, permite a candidatos e profissionais conhecer o valor do salário líquido que irão receber no final de cada mês de trabalho, bem como quanto descontam para o IRS, o valor da sobretaxa e da contribuição para a Segurança Social. Acrescenta ainda informação sobre outros créditos laborais a que os colaboradores têm direito, seja na finalização do contrato ou quanto a subsídios de férias e de natal.

De uma forma **simples, rápida e transparente é possível aceder às condições salariais** de um contratado em regime de trabalho temporário. Para chegar ao valor líquido é apenas necessário preencher alguns campos e inserir informações na plataforma, como o valor do salário bruto, do subsídio de alimentação diário, condição de recebimento de subsídio de férias e de Natal, região onde nos encontramos, entre outros aspetos.

O Simulador de Vencimento *online* para trabalho temporário revela-se assim, como **uma ajuda essencial para quem se encontra a desenvolver uma função neste regime, apresentando-se como um auxílio na verificação das condições de trabalho, aquando de uma contratação.**

Segundo **Carla Rebelo**, Diretora Geral da Adecco Portugal,

“O desenvolvimento deste tipo de ferramentas tem o objetivo de ajudar todos os que se encontram a trabalhar neste regime e a perceber se as contrapartidas salariais que lhes estão a ser oferecidas no emprego são efetivamente as corretas, contribuindo assim para um maior esclarecimento e

confiança. Nomeadamente, numa situação de primeiro emprego, existe alguma incerteza relativamente às condições salariais e aos descontos necessários. Esta ferramenta desmistifica todas estas questões”.

A partir desta nova plataforma, a Adecco disponibiliza de uma forma prática e eficaz, **inclusivamente através da utilização de um telemóvel**, uma ferramenta que pretende focar em esclarecer as condições praticadas ao nível do trabalho temporário e a colocar a descoberto as condições inerentes ao pagamento líquido mensal que deverá ser processado a favor do colaborador, tendo em conta uma determinada janela de ordenado bruto.

O Simulador de Vencimento *online* para trabalho temporário, promete ser **uma mais-valia efetiva para os seus utilizadores**.

Para acesso direto ao Simulador de vencimento Online para Trabalho Temporário, [clique aqui](#).

Outras notícias

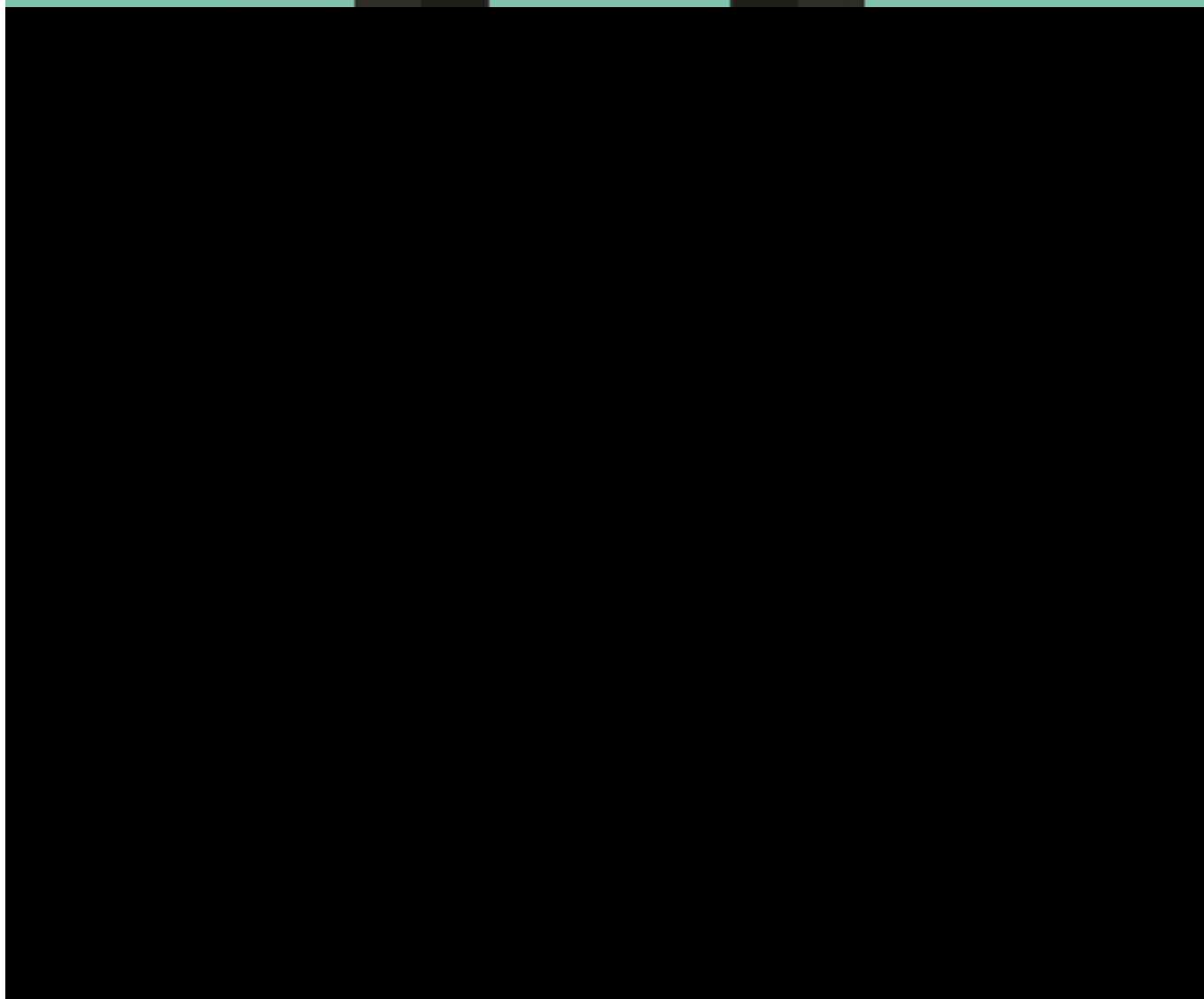


Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o déficit em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

Diploma das 35 horas já foi publicado em Diário da República

O diploma que reduz o horário de trabalho da função pública para 35 horas semanais foi publicado esta segunda-feira em Diário da República. Tal como previsto, o novo horário entra em vigor a 1 de julho, mas não se aplica aos trabalhadores com contrato individual de trabalho, que se mantêm no regime de 40 horas. Para estes, será preciso recorrer à negociação coletiva – **e as reuniões arrancam já esta tarde.**

“Hoje temos boas notícias”, reagiu José Abraão, secretário-geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (Sintap), em declarações ao Observador. O dirigente referia-se à publicação do diploma que estabelece o horário de 35 horas para a função pública, mas não só: há a expectativa de que através da negociação coletiva seja possível **evitar “a discriminação entre trabalhadores”**, defende.

É que a alteração aprovada pelo PS, BE e PCP aplica-se, para já, apenas aos funcionários cujo vínculo ao setor público é um contrato de trabalho em funções públicas. Quem tem outro vínculo – como acontece com muitos enfermeiros, que têm contrato individual de trabalho – não está abrangido por esta redução do horário semanal.

Para que o horário mais reduzido lhes seja aplicado, será necessário que os sindicatos e a ACSS – Administração Central do Sistema de Saúde cheguem a consenso sobre o acordo coletivo de trabalho.

Esta tarde, pelas 14 horas, o Sintap reúne-se com a ACSS e o objetivo é precisamente **“retomar as negociações sobre o acordo coletivo de trabalho”**, adianta José Abraão, assumindo que conta com a “abertura” demonstrada pelo Governo durante as negociações do diploma agora publicado.

Ainda assim, continua a faltar reunir com o Ministério da Saúde para definir

as condições dos trabalhadores que, apesar de terem um contrato de trabalho em funções públicas (e estarem por isso abrangidos pelo diploma publicado esta segunda-feira), pertencem a serviços que não têm condições para aplicar o horário mais curto já a 1 de julho. O Sintap já pediu a reunião ao Governo, mas ainda não há data prevista.

Fonte: Observador

A sua empresa pode ver o seu correio electrónico?

No passado dia 12 de janeiro, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (em diante, “TEDH”) proferiu o acórdão Bărbulescu c. Roménia, no seguimento de uma ação proposta por Bodgan Bărbulescu, por considerar que o despedimento de que fora alvo era ilegal, invocando que os tribunais nacionais haviam desconsiderado a proteção reservada ao direito à reserva da vida privada e da correspondência.

A situação em análise pode ser assim sumariada:

- A pedido do empregador, Bărbulescu havia criado uma conta num chat, com o propósito de, no exercício da sua atividade profissional, dar resposta às solicitações de clientes.
- Bărbulescu foi subseqüentemente informado de que tais comunicações haviam sido objeto de controlo, havendo o empregador identificado que o chat tinha sido utilizado para fins privados, em violação das regras da empresa, que vedavam um tal uso. A esta acusação o trabalhador contrapôs que apenas havia utilizado aqueles meios para fins profissionais; viria, porém, a ser confrontado com a transcrição de comunicações pessoais, que serviriam de base ao seu despedimento.
- Bărbulescu impugnou a decisão extintiva, não tendo, porém, tido sucesso nas instâncias domésticas por se ter entendido que o empregador dera cumprimento ao prescrito na legislação laboral romena, uma vez que o trabalhador fora previamente informado de que a conduta em causa era proibida e que as

comunicações seriam monitorizadas* Além do mais, um tal controlo seria a única forma de o empregador confirmar a veracidade do alegado pelo trabalhador, quanto à utilização – por princípio, estritamente profissional – dada ao chat.

*Esta última premissa seria, no entanto, contrariada pelo trabalhador.

– Seguidamente Bărbulescu recorreu para o TEDH, ao abrigo do artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (em diante, “CEDH”), que prescreve o direito ao respeito pela vida privada e familiar, alegando que o seu despedimento resultava de ingerência injustificada na sua privacidade*.

– Na sua resposta, o governo romeno invocou, no entanto, a não aplicabilidade daquele preceito, uma vez que a conta de chat revestia natureza exclusivamente profissional, não sendo, por isso, razoável que o trabalhador alegasse uma expectativa de privacidade. Contrariamente, Bărbulescu insistiu no carácter privado das comunicações, reiterando que tinha, a tal propósito, uma expectativa fundada. Afirmou, por fim, que o direito a estabelecer comunicações pessoais durante o horário de trabalho não poderia ser discricionariamente proibido pelo empregador.

Atento o exposto, a análise do TEDH assumiu duas premissas:

Primeiro: As comunicações objeto de censura disciplinar revestiam natureza pessoal;

Segundo: O empregador vedara qualquer utilização do chat para fins privados.

O Tribunal viria concluir pela inaplicabilidade ao caso do disposto no artigo 8.º da CEDH, considerando improcedente o pedido de Bodgan Bărbulescu, por entender verificado um justo equilíbrio entre os direitos de ambas as partes (trabalhador e empregador) – para mais tendo em conta a conduta do empregador teve apenas em vista atestar o alegado pelo trabalhador, quanto ao uso estritamente profissional do chat.

Em sentido inverso se pronunciou, porém, PAULO PINTO DE ALBUQUERQUE, que divergiu da decisão por entender – em linha com o que tem vindo a ser sustentado na nossa ordem jurídica – que a interferência do empregador nas comunicações privadas do trabalhador revelava-se, no caso, desajustada e manifestamente desproporcionada. Motivou uma tal leitura na escassez da informação disponibilizada quanto à monitorização implementada, inexistindo uma política interna transparente, detalhada e acima de tudo, proporcionada no referente aos interesses em confronto – e não sendo certamente legítimo autorizar o empregador à fixação das políticas de controlo que lhe aprouver.

*Dispondo o n.º 1 daquela disposição que “[q]ualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”.

Frise-se que posição semelhante tem sido, entre nós, adotada pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (em diante, “CNPD”). Veja-se, a propósito, a Deliberação da CNPD n.º 1638/2013, aplicável ao tratamento de dados pessoais decorrentes do controlo da utilização para fins privados das tecnologias de informação e comunicação no contexto laboral*, que assinala: “[q]uestão prévia ao controlo pelo empregador dos meios de comunicação propriamente ditos centra-se na possibilidade ou admissibilidade da proibição de utilização dos meios do trabalho para fins pessoais”. Concluindo, a este respeito, que “[n]um mundo cada vez mais dominado pelas tecnologias de informação e comunicação, em que os meios de comunicação são centrais no trabalho de qualquer empresa ou empregador, não se afigura lógico nem realista que, no contexto da relação de trabalho, se proíba – de forma absoluta – a utilização de telefones e telemóveis, do correio eletrónico e o acesso à Internet para fins que não sejam estritamente profissionais”. Na verdade, a CNPD não só considera irrealista uma proibição absoluta da utilização dos instrumentos da empresa para fins pessoais, como sustenta que a monitorização autorizada não legitima o empregador a aceder livremente ao conteúdo das comunicações privadas**: o empregador deverá sempre optar por formas de controlo menos lesivas dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

* Cfr. o artigo 22.º do Código do Trabalho, que, sob a epígrafe “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação”, dispõe, no n.º 1, que “[o] trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico”. De assinalar, todavia, que o n.º 2 deste preceito prevê que “[o] disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”.

**Veja-se o seguinte trecho da Deliberação da CNPD acima referida: “[s]ejam quais forem as regras definidas pela empresa para a utilização do correio eletrónico para fins privados, o empregador não tem o direito de abrir, automaticamente, o correio eletrónico dirigido ao trabalhador. Não é o facto de certas mensagens ficarem gravadas em servidores da propriedade do empregador que lhe dá o direito de aceder àquelas mensagens, as quais não perdem a sua natureza pessoal ou confidencial, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma eventual infração disciplinar” (ênfase nossa).

A ordem jurídica portuguesa tem assim adotado uma posição de equilíbrio e concordância prática dos interesses em confronto, procurando mitigar o mais possível a intrusão na esfera pessoal do trabalhador. Neste sentido, refira-se ainda o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 5 de julho de 20075, em que se confirma que a legislação laboral [g]arante o direito à reserva e à confidencialidade relativamente a mensagens pessoais e à informação não profissional que o trabalhador receba, consulte ou envie através de correio electrónico, pelo que o empregador não pode aceder ao conteúdo de tais mensagens ou informação, mesmo quando esteja em causa investigar e provar uma eventual infracção disciplinar”6.

Em suma e ao contrário do que parece ter sido a conclusão do TEDH, a posição da CNPD bem como da doutrina e da jurisprudência nacionais tem sido a de conferir maior tutela à privacidade dos trabalhadores, devendo o empregador sempre procurar fazer uso de meios menos intrusivos, não se afigurando legítimo invocar – ao contrário do que tem vindo a ser sugerido a respeito da referida decisão – que o empregador pode aceder livre e irrestritamente às comunicações privadas dos empregadores.

Autores: **Rita Canas da Silva**, advogada e coresponsável pelo Departamento laboral da [SÉRVULO](#) e **Marta Salgado**, advogada do departamento de Comercial e Societário e de Propriedade Intelectual, Proteção de Dados e Tecnologias de Informação da SÉRVULO

Governo repõe feriados religiosos

Governo de António Costa volta a repor os feriados suprimidos em 2013.

O ano de 2016 é marcado pela volta dos feriados. Ao contrário do ano transato este ano os feriados religiosos: dia do Corpo de Deus e de todos os Santos voltam a representar uma pausa no seu calendário.

O feriado do Corpo de Deus não tem uma data fixa, festejando-se sempre 60 dias depois da Páscoa, o que este ano será a 26 de maio (Quinta-feira). Quanto ao dia de todos os Santos este será celebrado a 1 de novembro (Terça-feira), como sempre fora habitual.

Mas este não são os únicos feriados a serem repostos. O governo irá reunir-se na sexta-feira, dia 8 de janeiro, para decidir a reposição dos feriados civis de 5 de outubro, dia da implementação da República Portuguesa, assim como o dia 1 de dezembro, dia da Instauração da Independência, face ao domínio filipino.

Os feriados em questão tinham sido suprimidos pelo [governo](#) de Pedro Passos Coelho, em 2013.

Artigo Exclusivo: Pais são esquecidos na nova legislação

Autora: Helena Braga Marques, Sócia da [PRA](#) – Raposo, Sá Miranda & Associados

Com a entrada em vigor da Lei n.º 133/2015, de 7 de Setembro, o legislador reputou por conveniente impedir as Entidades Empregadoras – que tenham sido condenadas no despedimento ilícito de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes – de se candidatarem a subsídios ou subvenções públicos, nos dois anos posteriores à referida condenação. Sancionando a atuação ilícita dos empregadores, pretendeu o legislador evitar a precaridade e desproteção económicas da mulher – sim, exclusivamente, a mulher, a mãe e tão-só esta - num momento temporal de particular fragilidade e em que as despesas familiares exponenciam.

E o pai?

Pense-se num caso frequente da realidade quotidiana: o progenitor-pai que detém o exercício exclusivo das responsabilidades parentais, estando impedido de prestar alimentos, decorrente do despedimento, motivado pelos naturais constrangimentos que a parentalidade importa na relação laboral: a impossibilidade de disponibilidade para a prestação de trabalho noturno, suplementar ou por turnos, da alteração do local de trabalho, entre outros.

Neste contexto, um despedimento ilícito é socialmente mais aceitável se decorrer de razões discriminatórias atinentes ao progenitor mãe, comparativamente ao pai?

O exercício da parentalidade masculina não padece da mesma nota discriminatória comumente atribuída ao progenitor mulher?

Por argumento de igualdade de razão, no seio da ideia do conceito atual de família – agora também integrante das chamadas famílias monoparentais – a tutela legal dispensada ao progenitor mãe, deveria estender-se, indistintamente e sem diferença de gênero, a ambos.

Até porque, também o progenitor-pai está obrigado à prestação de alimentos ao filho.

Desde logo ressalta a evidente ingenuidade do legislador: salvo nas situações em que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante decorre de vícios procedimentais, a prova de que o real fundamento do despedimento reporta-se à condição da própria mulher – puérpera, grávida ou lactante – é muito difícil. Pois, não raro, este despedimento é precedido de todo um conjunto de atos discriminatório que recai no chamado assédio moral.

Mas, sempre poderia aventar-se que a solução deveria ser audaz e não discriminatória e, até, com uma tutela robustecida, atingindo diretamente os empregadores que promovem os despedimentos dos respetivos trabalhadores, motivados por razões de índole parental.

Teria sido preferível prever norma específica, no direito e no processo laborais, que permitisse o alargamento da legitimidade processual ao próprio alimentando, no próprio processo em que foi declarada a ilicitude do despedimento, pelo qual se condenasse a Entidade Empregadora no pagamento dos alimentos a prestar, qualquer que fosse o sexo do progenitor, em virtude do despedimento ilícito de que foi alvo, decorrente de motivos discriminatórios, atinentes ao exercício da parentalidade.

Ou seja, integrar-se-ia o conceito de terceiro, no seio do próprio processo laboral, para estender a legitimidade processual a quaisquer alimentandos, sejam estes filhos (ou, até, ascendentes), com o limite temporal do período máximo de tempo da concessão do subsídio de desemprego involuntário.

Perante esta via, a penalidade das más práticas e dos despedimentos ilícitos, sancionaria – em primeira linha e perante um dos co-lesados (o alimentando) – a pessoa jurídica do próprio empregador, com a evidente vantagem de poder ficar recoberta pelo Princípio da Condenação *Ex Vel Ultra Petitum* (uma das manifestações mais dignas e necessárias da Boa Justiça e dos Bons Juízes no seio do Direito).

Tudo sem prejuízo do direito de indemnização que assiste ao progenitor, nos termos gerais, decorrentes da violação dos seus direitos de personalidade.

Creemos que a maior sombra da lei – a (ausência) da ponderação da parentalidade do progenitor masculino – é que a tutela do progenitor-pai foi

remetida para plano nenhum. Já a maternidade debate-se com problema mais graves pois remeteram-na para plano pior: para as questões de princípio.

E estas bastam-se com proclamações de uma tutela qualquer.

A operatividade da lei e os respetivos efeitos práticos não fecundaram o pensamento e a liberdade conceptual do legislador.

Também faz notar-se que a sanção cominada na lei em apreço é anémica. Cremos que também deveria estender-se à impossibilidade das referidas empresas beneficiarem de quaisquer benefícios fiscais. O que não procedeu...

E também não se compreende que a lei seja omissa relativamente aos casos em que o contrato de trabalho é celebrado com pluralidade de empregadores. *Quid iuris* se apenas um deles estiver impedido de candidatar-se a apoios públicos? A restrição estende-se aos demais?

Ficam as questões.

Se o mecanismo será operativo? Sem dúvida. Inconstitucional, por violação dos preceitos da igualdade, traduzidos numa discriminação negativa, com certeza. Se as empresas estão temerárias da lei. Nem todas: apenas aquelas com práticas de vão de escada.

E, nestas, as mulheres vão permanecer mais ostracizadas no mercado de trabalho: pois, para “prevenção de riscos”, já se adivinha o paliativo dos maus empregadores: restringir a contratação de mulheres, em idade fértil, com o conseqüente desemprego do sexo mais desprotegido da sociedade.

Não há norma. Mas há lei.

Não há efetiva tutela. Mas há lei.

Há pouco. Ou nada.

EXCLUSIVO: Assédio Moral no Trabalho: Uma realidade

organizacional contemporânea

A globalização da atividade económica tem contribuído para o aumento da concorrência entre empresas e, na luta pela sobrevivência, estas têm vindo a proceder a reestruturações e reorganizações internas, com o objetivo de redução de custos, o que tem resultado no aumento da pressão laboral.

A necessidade de proceder a reestruturações pode dar lugar à emergência de práticas de gestão autocráticas, contribuir para o inflacionar de tensões nos locais de trabalho e para o aumento da precariedade laboral. Perante estas condições tem-se vindo a assistir à emergência de novos riscos laborais de natureza psicossocial, entre os quais o assédio moral no local de trabalho (Hoel, Zapf & Cooper, 2002; Verdasca, 2014).

De acordo com o V Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, regista-se em termos europeus um nível de incidência de assédio moral de 4,1% nos últimos 12 meses, embora o relatório realce a grande disparidade existente entre os diversos países europeus, e de 6% no caso de Portugal, revelando o género masculino um nível de incidência maior destes comportamentos face ao género feminino (7% versus 5%). Relativamente à dimensão organizacional regista-se um nível de incidência maior nas empresas de maior dimensão (> 250 trabalhadores) e, em termos sectoriais, são os sectores da educação da saúde, dos serviços sociais e da hotelaria/restauração que registam níveis de incidência acima da média europeia (Parent-Thirion et al., 2012).

Em termos conceptuais, esta realidade organizacional contemporânea, tem sido designada de formas diferentes nos diversos países onde tem vindo a ser analisada: assim, tanto se ouve falar de “mobbing” (Leymann, 1996), como “harassment” (Brodsky, 1976; Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Back, 1994), “vitimização” (Einarsen & Raknes, 1997), “bullying” (Einarsen, 2000; Hoel, Rayner & Cooper, 1999) ou “terror psicológico” (Leymann, 1990b).

No entanto, seja qual for a designação utilizada, o que é salientado em todos os casos é o comportamento de natureza agressiva e hostil, dirigido de forma sistemática a um ou mais indivíduos, ocorrendo durante um período de tempo significativamente prolongado e cuja persistência tem efeitos negativos sobre o alvo dos mesmos, quer de natureza psicológica, quer psicossomática, quer ainda de natureza física (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

De uma forma global poder-se-á afirmar que o conceito de assédio moral no local de trabalho se refere a comportamentos hostis e agressivos de carácter persistente (e.g. semanalmente) e duradouro no tempo (e.g. seis meses).

Estes comportamentos podem estar relacionados com o trabalho desempenhado (e.g. vedar o acesso a informação pertinente para a realização de determinadas tarefas) e/ ou com as, características individuais (e.g. isolamento social, espalhar rumores ou difamação) e têm como efeito assediar, humilhar, ofender ou excluir socialmente o alvo dos mesmos, afectando negativamente o seu desempenho profissional e/ou criando um ambiente de trabalho hostil (Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Hoel, Zapf & Cooper, 2002; Notelaers, Einarsen, De Witte & Vermunt, 2006).

É ainda de referir que este fenómeno não se traduz num único acontecimento fortuito mas, pelo contrário, consiste num processo dinâmico, caracterizando-se inicialmente por comportamentos agressivos indirectos e subtis que vão evoluindo para outros de natureza mais directa como humilhação pública, evitamento e isolamento social.

Por fim, nos estádios finais do processo, quer comportamentos agressivos de natureza psíquica quer física podem ser utilizados, tornando a vítima destes comportamentos cada vez mais vulnerável e incapaz de se defender, optando frequentemente por abandonar a organização (Einarsen, 2000; Zapf & Gross, 2001).

Como causas da ocorrência deste fenómeno têm sido apontados diversos factores a nível individual (e.g. a personalidade da vítima e/ou do agressor) e organizacional (e.g. estilos de liderança e/ou cultura organizacional), os quais têm consequências nefastas não só para os indivíduos (isolamento social, doenças psicossomáticas, depressões, entre outras) mas também para as organizações (absentismo, reduzida motivação para o trabalho, quebras de produtividade e custos legais elevados (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011).

Em termos da investigação empírica realizada em Portugal até à data sobre esta temática, existem já alguns elementos relativos a níveis de incidência deste fenómeno. Assim, de acordo com um estudo realizado por Cowie et al. (2000), foi encontrado um nível de incidência de 33,5%, numa amostra de 221 inquiridos de uma organização internacional sediada em Portugal.

Adicionalmente, numa amostra constituída por 561 inquiridos do sector bancário, foi encontrado um nível de incidência de assédio moral de 5,9%, de acordo com a definição apresentada e de 39,8% de acordo com a listagem de comportamentos de assédio moral apresentada aos inquiridos (Verdasca, 2010).

Esta autora realizou ainda um estudo em ambiente académico, numa amostra de 1.174 inquiridos, tendo chegado, de forma análoga, a um nível de incidência subjectivo de 5,9% e objectivo de 44,5%. (Verdasca, 2012); cabe referir, no entanto, que embora os resultados obtidos sejam semelhantes, o processo

subjacente reveste-se de algumas particularidades: assim, se no sector bancário a maioria dos inquiridos foi alvo de assédio em conjunto com os seus colegas de trabalho, no ensino superior os inquiridos foram, na maioria dos casos, alvo de assédio moral de forma isolada e durante um período de tempo significativamente mais longo.

Noutro estudo, realizado por Araújo, McIntyre & McIntyre (2008) foi encontrado um nível de incidência de 7,8%, numa amostra de 787 trabalhadores portugueses dos sectores dos serviços e da indústria. Adicionalmente, é de referir um estudo realizado por Serra et al. (2005), incidindo sobre uma amostra de 622 trabalhadores dos serviços postais portugueses (CTT) e do Hospital de Coimbra, em que foi encontrada uma taxa de incidência de 5,9%, os últimos 12 meses.

Na análise dos resultados destes estudos, haverá que ter em conta as diferentes metodologias empregues bem como os diferentes contextos culturais e organizacionais em que foram realizados, dadas as suas repercussões nos níveis de incidência obtidos.

Referências:

Araújo, M.S., McIntyre, T.M. & McIntyre, S.E. (2008). Bullying no local de trabalho, clima organizacional e seu impacto na saúde dos trabalhadores, Sociedade Portuguesa de Saúde Ocupacional.

Bjorkqvist, K., Osterman & Hjelt-Back (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173 -184.

Brodsky, C.M., (1976). *The Harassed Worker*. Toronto, Lexington Books, DC Heath & Company
Cowie, H., Jennifer, D., Neto, C., Angulo, J.C., Pereira, B., Del Barrio, C., & Ananiadou, K. (2000).

Comparing the nature of bullying in two European countries: Portugal and UK. In Sheehan, M., Ramsay, S., and Patrick, J. (Eds), *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and systems*. Brisbane, Griffith University

Einarsen, S. and Raknes, B.I. (1997). "Harassment at Work and the victimization of men", *Violence and Victims*, (12)3, 247-63.

Einarsen, S. (2000). Bullying and harassment at work: A review of the Scandinavian approach, *Aggression and violent behaviour*, (5)4, 379-401.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, G. (2011), "The concept of bullying and harassment at work: the European Tradition" in Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (Eds.), *Bullying and Harassment in the*

- Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C.L. (1999). Workplace Bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 189-230.
- Hoel, H, Zapf, D. and Cooper, C.L. (2002). Workplace bullying and stress. In P.L. Perrewé and Ganster, D.C. (Eds), *Historical and Current Perspectives on stress and health*, (pp. 293-333). Amsterdam: Elsevier.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (5)2, 165-184.
- Leymann, H. (1990b). Mobbing and psychological terror at workplaces", *Violence and Victims*, 5(2), 119-126
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work and Stress*, 20, 288-301.
- Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., Houten, G., Lyly-Yrjanainen, M., Biletta, I., Cabrita, J. (2012). *Fifth European Survey on Working Conditions*. Luxembourg. European Foundation for the Improvement of Live and Working Conditions.
- Serra, A.V., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M. & Homem, T.C. (2005). A escala portuguesa de mobbing. *Psiquiatria Clínica*, 26 (3), 189-211.
- Verdasca, A.T. (2010). *Assédio Moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português*. Tese de Doutoramento. Departamento de Ciências Sociais. Universidade Técnica de Lisboa.
- Verdasca (2012). *Workplace Bullying in Higher Education in Portugal*. Paper presented during the 8th International Conference on Workplace Bullying and harassment "Future Challenges", 12-15th June, 2012. Copenhagen.
- Verdasca, A. (2014) – *Assédio Moral no Trabalho: uma realidade contemporânea*. In Neto, E.V, A., J. e Arezes, P. Ed. Civity Publishing. ISBN 978-989-97762-9-6
- Zapf, D. & Gross, C (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension, *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.

Autora: Ana Verdasca* – Economista e investigadora do SOCIUS

Sobre a autora:

Economista e investigadora do SOCIUS (Centro de Investigação em Sociologia Económica da Universidade Técnica de Lisboa).

Concluiu o Doutoramento em Sociologia e das Organizações, subordinado ao tema: “O Assédio Moral no local de trabalho: o caso do sector bancário português”. Começou a desenvolver a sua atividade de investigação nesta área em 2005, tendo realizado diversas apresentações em Conferências Nacionais e Internacionais. Está a preparar um livro sobre esta Temática do Assédio Moral, o qual irá ser o primeiro preparado numa perspectiva organizacional.

Gostou deste artigo? Partilhe nas suas redes sociais!

Deslocações para o emprego passam a contar como horas de trabalho

A decisão foi do Tribunal de Justiça Europeu: horas de trabalho de electricistas, canalizadores ou enfermeiros ao domicílio, por exemplo, passam a contar a partir do momento em que saem de casa.

A jornada diária dos canalizadores, decoradores, electricistas ou mesmo enfermeiros ao domicílio tem de ser contada a partir do momento em que saem de casa. Ou seja, as deslocações para o local de trabalho passam a estar incluídas em horário laboral, mas só para as profissões que não têm um escritório fixo.

A decisão foi tomada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, de forma a garantir que nenhum trabalhador ultrapassa as 48 horas de trabalho semanais, na sequência do caso da empresa espanhola Tyco, de instalação de alarmes: tendo fechado todas as filiais regionais em Espanha, a firma geria da sede em Madrid todos os funcionários, contando a jornada laboral apenas a partir do momento em que os trabalhadores chegavam ao local onde iam instalar o alarme naquele dia. Mesmo que para isso tivessem sido obrigados a viajar durante três horas até chegar às instalações que lhe tinham sido atribuídas. O dia acabava também no momento em que o trabalhador deixava o último cliente, sem

contabilizar as horas necessárias para regressar a casa.

Advogados britânicos, analisando a decisão do tribunal europeu, admitiram que a medida terá “enorme impacto” em determinados sectores da indústria dos serviços, uma vez que obrigará a um “aumento significativo” das horas de trabalho contadas aos funcionários, exigindo igualmente mais intervalos e períodos de descanso. Segundo o [Telegraph](#), a decisão deixou furiosos os grandes grupos empresariais europeus, que consideram que os tribunais da União Europeia são demasiado poderosos e estão com receio do aumento eventual dos custos do trabalho, devido à subida de horas diárias.

Estabelecido este precedente pelo Tribunal de Justiça da UE, poderá agora ser invocado pelos trabalhadores dos Estados-membros que queiram ver os tribunais nacionais decidir sobre os seus horários de trabalho, nomeadamente os chamados funcionários “itinerantes”.

Gostou desta notícia? Então partilhe-a nas suas redes sociais!

Texto extraído de DN.

Pais com filhos até três anos podem trabalhar em casa

A partir do dia 6 de setembro os pais com filhos até três anos podem pedir para trabalhar em teletrabalho, ao abrigo do novo regime que já foi publicado em Diário da República.

Esta é uma das novidades das alterações ao Código do Trabalho que já foram publicadas em Diário da República e que entram em vigor cinco dias após a publicação.

“O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito”.

Foi esta a formulação aprovada no Parlamento, depois de as confederações patronais terem pedido um reforço das garantias do empregador, que foram viabilizadas pelos deputados da maioria.

Imediata é também a norma que permite que os pais possam gozar em simultâneo

um dos meses da chamada licença parental inicial.

Esse gozo “pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias”, lê-se no novo diploma.

Adaptado de Revista Sabado

NOVIDADE: Consultório Jurídico com Graça Quintas

Pretendemos apresentar proposta de contratação a trabalhador temporário que cumpriu já 2 anos em regime de trabalho temporário. Sendo a nossa empresa o atual utilizador, caso venhamos a admitir este trabalhador diretamente para o exercício da mesma atividade, que impactos legais associados deveremos considerar em hipotética contratação a termo certo deste colaborador?

A situação identificada deve ser objeto de criteriosa análise, porquanto se encontram previstas por lei limitações relevantes nesta matéria, a saber:

1. A proibição de celebração de contratos sucessivos – se o contrato de utilização de trabalho temporário (“CUTT”) já tiver atingido a duração máxima legal, encontra-se vedada a sucessão no mesmo posto de trabalho, de trabalhador temporário ou contratado a termo, antes de decorrido 1/3 da duração do referido contrato, incluindo renovações, sob pena de prática de contraordenação grave. No caso em análise, deverá aguardar-se, pelo menos, 8 meses para poder ser realizada a nova contratação a termo (caso a duração máxima do CUTT em causa já tenha sido atingida). Esta regra não se aplica a situações de (a) nova ausência do trabalhador substituído, caso o CUTT tenha sido celebrado para sua substituição e (b) acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em atividade sazonal;

2. A possibilidade de redução ou exclusão do período experimental do contrato a termo a celebrar, consoante a duração do contrato de trabalho temporário (“CTT”) anterior tenha sido inferior, igual ou superior à duração do período experimental aplicável ao contrato a termo (de 30 dias, caso tenha duração igual ou superior a 6 meses; 15 dias, se inferior). Ex1:0 CTT teve a duração de 2 anos. Sendo o contrato a termo celebrado por 12 meses, a duração do CTT já ultrapassou a duração do período experimental que lhe seria aplicável (30

dias), devendo considerar-se que tal período ficou totalmente “consumido” pela execução do CTT e como tal, ficará excluído de período experimental. Esta consequência legal reveste-se da maior importância nos casos de cessação de contrato a termo com fundamento em “alegado” decurso do período experimental, porquanto cessar um contrato na convicção de que decorre ainda um período experimental – que afinal já terminou ou nem sequer existiu, por efeito do que acima se expôs – pode, pois, significar que o contrato se tenha convertido em sem termo – caso em que uma cessação operada com base naquele errado pressuposto poderá ser considerada ilícita.

3. A inclusão da duração de anterior CTT na duração máxima legalmente admitida para a nova contratação a termo – esta inclusão é obrigatória caso se trate de contrato cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, relativo à mesma atividade e entre as mesmas partes (incluindo sociedades em relação de domínio/grupo ou que mantenham estruturas organizativas comuns). Ex2: Caso a duração máxima legalmente admitida para o contrato a termo subsequente seja de 3 anos (por questões de simplificação, não consideramos aqui a possibilidade de renovação extraordinária de contratos a termo), deve considerar-se que a duração total do CTT executado (2 anos) consumirá parcialmente o período de duração máxima do contrato a termo a celebrar, pelo que tal contratação só será validamente admitida (neste caso), se celebrada por 1 ano.

POR: Graça Quintas, Advogada – Departamento Direito Laboral da CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA, R. L.

A rubrica – **Consultório Jurídico** – da RHmagazine vem facilitar o acesso ao direito laboral e às leis de forma simples e fundamentada a todos os profissionais que pretendam estar informados e tenham dúvidas e/ou questões sobre estas problemáticas.

Partilhe connosco as suas dúvidas! Envie-nos a sua questão* para o email: geral@iirh.pt

*Será selecionada uma questão para ser publicada na edição impressa da RHmagazine.

Licença de paternidade aumentada para 15 dias úteis

Os pais agora poderão passar mais cinco dias com os filhos. A Assembleia da República aprovou na semana passada o aumento do período obrigatório de licença do pai após o nascimento de um filho de 10 para 15 dias úteis.

A mudança na regulamentação do Código do Trabalho mantém que o pai deve usufruir da licença nos «30 dias seguintes ao nascimento do filho», cinco dos quais «gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir» ao nascimento.

O alargamento da licença de paternidade em cinco dias úteis, contudo, para entrar em vigor, ainda necessita de ser aprovado na votação na generalidade e posteriormente promulgado pelo Presidente da República.

Adaptado de Empregos Online
