

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS | PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO | ALTERAÇÃO

Portaria n.º 218/2022, de 1-9

Altera a Portaria n.º 182/2018, de 22-6, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Nesse sentido, altera, com efeitos a 1-4-2022, os valores de retribuição mínima mensal, fixados em tabela anexa, e de subsídio de refeição, doravante de € 5,45 (cinco euros e quarenta e cinco cêntimos) por cada dia completo de trabalho.

Entrou em vigor a 6-9-2022.

JURISPRUDÊNCIA

TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO | APLICABILIDADE DO REGIME | NECESSÁRIA EXISTÊNCIA DE UMA UNIDADE ECONÓMICA

Ac. da Relação de Guimarães de 19-5-2022 (Proc. n.º 1063/20)

Confirma a sentença recorrida, a qual, julgando a ação “provada e procedente”, por não ter havido transmissão da empresa ou do estabelecimento da 1.ª ré para a 2.ª ré, condenara aquela a reconhecer o autor como seu trabalhador e, em consequência do seu despedimento ilícito, a pagar-lhe retribuições intercalares e indemnização de antiguidade, absolvendo esta “da totalidade do pedido”.

Entende, para tanto, que a aplicação do regime juslaboral da transmissão da empresa ou do estabelecimento depende da existência, no caso, de uma “unidade económica”, e da manutenção da sua identidade “na esfera do novo explorador da atividade, mediante a utilização de um método indiciário”.

E afirma – é certo que reportando-se ao regime anterior à Lei n.º 18/2021, de 8-4, mas em termos que mantêm plena validade perante o n.º 10 do artigo 285.º, deste resultante (relativo às situações de transmissão por adjudicação de fornecimento de serviços” por “concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio”) – “que a simples mudança de um prestador de serviços de vigilância, na sequência de concurso para o efeito, para prestação do mesmo serviço, com o mesmo número de trabalhadores, nos mesmos locais e ainda que sem hiato temporal, não implica por si só uma transferência de “unidade económica”.

Com efeito, adverte, “considerar a existência de uma transmissão de estabelecimento em tal quadro de circunstâncias” implicaria uma “presunção” de transferência, com prejuízo para os princípios da liberdade de empresa e da livre concorrência”.

Fazem a mesma leitura do artigo 285.º do Código do Trabalho, entre outros, os Acs. RP de 17-1-2022 (Proc. n.º 1397/19), RP de 17-1-2022 (Proc. n.º 17370/20), RG de 20-1-2022 (Proc. n.º 678/20), RG de 3-2-2022 (Proc. n.º 299/20), RG de 17-2-2022 (525/20), RP de 14-3-2022 (Proc. n.º 2944/19) e RP de 14-3-2022 (Proc. n.º 1837/20).

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO | SAZONALIDADE DA ATIVIDADE

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 7-9-2022 (Proc. n.º 16670/17)

Julgou procedente o recurso interposto pela trabalhadora autora do acórdão da Relação (proferido com voto de vencido), o qual confirmara a sentença de primeira instância, que julgara “demonstrada a sazonalidade” da atividade da ré, concluindo “pela validade formal e substancial” do termo aposto aos diversos contratos de trabalho celebrados por ambas, logo, pela validade dos mesmos e pela consequente “inexistência de despedimento ilícito”.

Deu, para tanto (e em linha com o referido voto de vencido), como assente que “o conceito de sazonalidade supõe uma necessária limitação temporal”. E, bem assim, que “difícilmente” será de qualificar como sazonal uma atividade cuja duração corresponda “a um ano inteiro ou mesmo até a meio ano”.

Daí que, diante dos sucessivos contratos de trabalho a termo que a autora e a ré celebraram - em março de 2011, por 8 oito meses e 11 dias, em março de 2012, por 8 meses e 28 dias, em março de 2013, por 8 meses e 2 dias, renovado por 14 dias, em abril de 2014, por 7 meses e vinte e 4 dias, em março de 2015, por 8 meses e 9 dias, em fevereiro de 2016, por 7 meses e 25 dias e em fevereiro de 2017, por 9 meses e 18 dias – tenha concluído que “o que se verifica aqui é que se contratou a termo uma camaroteira, mas para fazer face às necessidades permanentes” da empresa – que se dedica “a cruzeiros fluviais durante cerca de dez meses por ano” –, não coincidindo, sequer “os períodos de celebração dos contratos” com “picos” de atividade desta.

Ora, “não existindo motivo válido para a aposição do termo, a consequência legal é que os contratos se devem considerar como contratos sem termo” e a invocação da respetiva caducidade “equivale a um despedimento ilícito”.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2022. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.