

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

RECUPERAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO EDUCADORES DE INFÂNCIA E PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho

Estabelece um regime especial de recuperação faseada do tempo de serviço dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário), cuja contagem esteve suspensa entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

Procede, ainda, à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 74/2023, de 25 de agosto, que estabelece os termos de implementação dos mecanismos de aceleração de progressão na carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário.

Revoga os n.ºs 2, 3, 5 e 6 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 74/2023, de 25 de agosto.

Entra em vigor no dia 26 de julho de 2024 e produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

JURISPRUDÊNCIA

CRITÉRIOS DIFERENCIADORES ENTRE CONTRATOS DE TRABALHO E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS I PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

AC. STJ de 19/06/2024 / Proc. n.º 368/22.8T8VRL.S1 (Relator Ramalho Pinto)

Confirma o preenchimento dos índices de presunção de laboralidade, que considera não ilidida pela ré, numa ação intentada por uma docente do ensino profissional não superior no âmbito de relação contratual iniciada em 01/10/2007, e cujos termos foram alterados doze (12) vezes através da outorga de sucessivos contratos escritos denominados de “prestação de serviços”, ocorrendo a última alteração em 01/09/2019.

Para tal, o STJ entende aplicável a presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003 aos contratos outorgados até 01/09/2008 e a do Código do Trabalho de 2009 (também no respetivo artigo 12.º) aos celebrados após 01/09/2009.

Nesse sentido, elege como critério diferenciador dos dois tipos de contrato – de trabalho e de prestação de serviços – a existência de subordinação jurídica, típica do contrato de trabalho, “a qual implica uma posição de supremacia do empregador e uma correlativa posição de subordinação do trabalhador”.

Considera, para o efeito, que, enquanto o Código do Trabalho de 2003 exigia a verificação cumulativa dos cinco requisitos constantes do respetivo artigo 12.º para fazer funcionar a presunção de laboralidade, o Código do Trabalho de 2009 passou a bastar-se com a verificação de “alguns deles”, referência que tem sido pacificamente entendida como significando a existência mínima de duas das circunstâncias apontadas como indícios da presunção.

No caso, a autora usava “alguns equipamentos disponibilizados pelo estabelecimento de ensino pertencente à Ré, além do software mesmo que esta também disponibilizava”, sendo a sua atividade realizada nas instalações do mesmo estabelecimento de ensino, observando horas de início e de termo da prestação, que eram determinadas pela Direção Pedagógica, auferindo mensalmente uma contrapartida pela atividade que desenvolveu consecutivamente por mais de treze (13) anos, “estando sujeita ao controlo de faltas, tendo que comunicar as faltas e providenciar pela compensação da aula não dada, recebendo instruções quanto a diversos aspetos da docência, sendo a sua actividade controlada pela Ré, tendo o dever de participar em reuniões, representando a escola perante entidades externas, e encontrando-se numa situação de dependência económica da Ré”, pelo que entende o STJ, tal como anteriormente o tribunal recorrido, que a ré empregadora, titular do estabelecimento de ensino, não ilidiu a referida presunção de laboralidade.

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA I NULIDADE DE CLÁUSULA PERMITINDO AO EMPREGADOR RENUNCIAR UNILATERALMENTE A PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA

AC. TRP DE 28/06/2024 / Proc. n.º 7224/21.5T8PRT.P1 (Relatora Eugénia Pedro)

Confirma a sentença recorrida, negando provimento ao recurso interposto pela ré empregadora, numa ação em que estava em causa a apreciação da validade de cláusula inserida em contrato de trabalho permitindo à mesma ré prescindir de pacto de não concorrência aí convencionado que impunha ao autor trabalhador a proibição de exercer atividade con-

corrente em prejuízo daquela por um período de 24 meses posterior à cessação do contrato de trabalho.

Começa a Relação do Porto por afirmar que o pacto de não concorrência tem natureza onerosa e bilateral, estando a sua validade condicionada, entre outros requisitos, à previsão do pagamento de uma compensação económica ao trabalhador destinada a compensá-lo pelo prejuízo que poderá sofrer pela limitação da sua liberdade de trabalho no período acordado.

Considera que a inclusão de um pacto de não concorrência limita o trabalhador pois condiciona a sua liberdade e possibilidade de equacionar outras opções profissionais, gerando “expetativas legítimas que não podem ser ignoradas”, razão pela qual “não é razoável permitir que as mesmas possam ser unilateralmente frustradas pelo empregador”.

Entende ainda a Relação que os pactos de não concorrência estão sujeitos ao princípio segundo o qual os contratos devem ser cumpridos e apenas podem ser modificados mediante acordo das partes, concluindo, também por esse motivo, pela nulidade de cláusula que confira ao empregador a opção de dele prescindir por ocasião da cessação do contrato de trabalho, até porque “qualquer outra alternativa criaria “um clima de incerteza absoluta para a vida e futuro profissional do trabalhador”.

TRABALHADOR COM RESPONSABILIDADES PARENTAIS I HORÁRIO FLEXÍVEL

AC. TRG de 11/07/2024 / Proc. n.º 1616/22.0T8VNF.G1 (Relatora Vera Sottomayor)

Revoga a sentença proferida em primeira instância, concedendo provimento ao recurso interposto pela autora empregadora e, como tal, declarando a existência de motivo justificativo para a recusa de horário alegadamente flexível requerido pela ré trabalhadora, Auxiliar de Ação Médica numa unidade hospitalar explorada pela autora.

No caso, a ré trabalhadora, alegando ter dois filhos menores de dois e nove anos de idade, remetera à autora um pedido de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 9 às 17 horas e 30 minutos, com 30 minutos de intervalo para refeição, e fixação dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo, tendo, na sequência de recusa da autora empregadora, e não se conformando a trabalhadora com esta, o

processo sido apreciado pela CITE, que veio a emitir parecer desfavorável à intenção de recusa, o que motivou a interposição de ação judicial pela empregadora visando o reconhecimento judicial da existência de motivo justificativo da recusa, nos termos do artigo 57.º n.º 7 do Código do Trabalho.

Assim, estando em causa a definição e aplicação do conceito de “horário de trabalho flexível” no contexto das responsabilidades parentais, entende a Relação de Guimarães que, embora o artigo 56.º do Código do Trabalho permita que o trabalhador escolha as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário, tal não significa que o trabalhador possa definir os termos horários exatos em que pretende desenvolver a sua atividade. Pelo contrário, considera a Relação que cabe ao empregador estabelecer os limites em que o horário flexível “pode ser exercido e

só depois dentro desses limites é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo como bem entender, por forma a cuidar dos seus filhos menores”.

No caso, pretendendo a trabalhadora impor um horário fixo e rígido, “que não permite qualquer adaptação ou flexibilidade, pois estando nele prevista a prestação de 8 horas de trabalho diário de segunda a sexta-feira das 9.00 às 17.30, com 30 minutos de pausa, não se vislumbra, como possa o empregador dar cumprimento ao prescrito no n.º 3 do art.º 56 do CT de forma a obter um horário flexível”.

Assim, por entender que a pretensão da trabalhadora de alterar o seu horário de trabalho não integra o conceito de “horário flexível”, conclui no sentido da recusa dessa sua pretensão.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOÃO PIRES TEIXEIRA Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2024 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.