

BOLETIM LABORAL

// Portugal

NOVEMBRO 2024



LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO CUIDADOR INFORMAL

[Decreto-Lei n.º 86/2024, de 6 de novembro](#)

Procede à segunda alteração à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal (ECI).

Altera o ECI, implementando medidas que ampliam e incentivam o acesso a este estatuto, simplificam o processo de reconhecimento e reforçam as condições de apoio, descanso e acompanhamento aos cuidadores.

Entre outras medidas, altera o conceito de cuidador informal no sentido de permitir que quem não tem laços familiares com a pessoa dependente possa ser cuidador informal principal ou não principal, devendo, no caso de ser cuidador informal principal, viver em comunhão de habitação com a pessoa cuidada. Elimina a obrigação de mudar o domicílio fiscal sempre que o cuidador informal principal tenha laços familiares com o dependente.

Por outro lado, simplifica o procedimento de reconhecimento do estatuto de cuidador informal, eliminando a obrigatoriedade de uma nova verificação de incapacidade, sempre que a pessoa cuidada já é beneficiária do subsídio de complemento de 1.º grau, passando a ser suficiente nesses casos uma declaração do médico de família ou dos serviços médicos de acompanhamento, que defina o prazo de transitoriedade, findo o qual a situação de dependência da pessoa cuidada é reapreciada.

Por último, reforça as medidas de apoio ao cuidador informal, concretizando o acesso à bolsa de cuidadores como garantia do direito ao descanso do cuidador informal, cuja efetividade fica dependente de regulamentação que defina os termos e as condições para o descanso do cuidador informal.

Portaria n.º 291/2024/1, de 12 de novembro

Procede à primeira alteração à Portaria n.º 100/2022, de 22 de fevereiro, que fixou o montante do subsídio a atribuir ao cuidador informal principal e o rendimento de referência do seu agregado familiar.

Estabelece um aumento no montante de referência do subsídio a atribuir ao cuidador informal principal, que passa a ser de 1,1 IAS (Indexante de Apoios Sociais, fixado em 2024 em 509,26 euros, e a atualizar por portaria com efeitos a 1 de janeiro de 2025).

Entra em vigor a 1 de janeiro de 2025.

JURISPRUDÊNCIA

COMPATIBILIDADE DE GERÊNCIA E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA I SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

AC. TRL de 23/10/2024 / Proc. n.º 1068/22.4T8FNC.L1-4 (Relatora Manuela Fialho)

Considera parcialmente procedente recurso interposto pelas sociedades transmitente e adquirente de estabelecimento (respetivamente, a anterior e a atual empregadora da ré trabalhadora), acolhendo a tese defendida por estas no sentido da inexistência de subordinação jurídica de trabalhadora enquanto exerceu funções de gerência, mas não retirando, contudo, a conclusão pretendida pelas apelantes, a da extinção por caducidade do contrato de trabalho, antes optando pela da suspensão do mesmo contrato.

Na sua fundamentação, a Relação de Lisboa entende que, com a assunção de funções de gerência, o contrato de trabalho em causa se suspendeu por incompatibilidade, regime

que considera “aplicável por similitude com o que, a propósito das sociedades anónimas se dispõe no Artº 398º/2 do CSCom, que dispõe que quando for designado administrador uma pessoa que, na sociedade, exerça qualquer das funções mencionadas no número anterior – entre os quais contrato de trabalho–, os contratos relativos a tais funções extinguem-se, se tiverem sido celebrados há menos de um ano antes da designação, ou suspendem-se, caso tenham durado mais do que esse ano”.

Para tal, embora considere estarem presentes algumas das características adequadas à admissibilidade da manutenção do contrato de trabalho (anterioridade do contrato de trabalho face à aquisição da qualidade de sócio gerente, manutenção da retribuição e das funções concretamente exercidas no âmbito do contrato de trabalho anterior, participação minoritária no capital social), defende, ainda assim, que, por a autora ter comungado da gerência e não se vislumbrar “que os sócios majoritários tivessem autoridade e domínio sobre os demais ou que a trabalhadora, no desempenho das suas tarefas de administrativa – tarefas mantidas – estivesse numa situação de dependência relativamente a algum outro”, não se detetou ou provou qualquer indício de subordinação, “sendo que a prova desta era ónus da A. nos termos do disposto no Artº 342º/1 do CC”.

Conclui, assim, por analogia com o disposto no artigo 398.º n.º 2 do Código das Sociedades Comerciais para as sociedades anónimas, que o contrato de trabalho se suspendeu enquanto a autora exerceu funções de gerência, e que esta retomou a sua condição de trabalhadora, agora ao serviço da nova empregadora adquirente do estabelecimento, quando a suspensão cessou.

ESTAFETA DE PLATAFORMAS DIGITAIS I INDÍCIOS REVELADORES DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

AC. TRG de 31/10/2024 / Proc. n.º
2783/23.OT8VRL.G1(Relatora Vera Sottomayor)

Revoga a decisão proferida em primeira instância, considerando procedente recurso interposto pelo Ministério Público contra a ré empregadora, sociedade detentora de plataforma digital, no âmbito de uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho envolvendo um estafeta alegadamente ao serviço de tal plataforma.

A título prévio, começa o Tribunal da Relação de Guimarães por clarificar que exclui da aplicação ao caso dos autos a nova presunção de laboralidade das plataformas digitais, prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, uma vez que o início da relação contratual em apreciação é anterior à entrada em vigor deste preceito.

Mais entende a Relação de Guimarães, neste aspeto também em concordância com o tribunal de primeira instância, que, sendo aplicável ao caso a presunção do artigo 12.º do Código do Trabalho (que vigorava à data do início da relação contratual), não se provou nenhuma das circunstâncias prescritas nas suas diversas alíneas, razão pela qual não se pode presumir a existência de contrato de trabalho entre o estafeta e a sociedade gestora da plataforma.

Não obstante, considera a Relação que “a ausência de alguns dos indícios clássicos da subordinação jurídica e a presença de outros que poderiam afastar a subordinação jurídica, não são incompatíveis com a existência de uma relação de trabalho subordinado dependente estabelecida entre quem gere a plataforma e o estafeta”.

Dito isto, e ponderando “todos os índices analisados”, conclui pela verificação da subordinação jurídica, uma vez que o estafeta “presta a sua atividade de entrega e recolha de mercadorias, em negócio alheio, não tem clientes, nem fixa preços, nem tem qualquer tipo de responsabilidade perante o cliente, está inserido na organização de trabalho daquela plataforma digital, sujeita às diretrizes organizativas determinadas pela empresa que a gere e impostas, desde logo, no contrato de adesão que teve de assinar para poder desempenhar a sua atividade”. Neste sentido, concorre ainda a circunstância de o estafeta estar também sujeito ao poder sancionatório da plataforma – que pode desativar ou suspender a conta da estafeta, impedindo-o de exercer a sua atividade –, assim como a formas de controlo e de avaliação algorítmica por parte da mesma (através da “avaliação do cliente”).

AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO I EXCESSO DE PRONÚNCIA

AC. TRE de 07/11/2024 / Proc. n.º
1045/24.OT8FAR.E1 (Relator João Luís Nunes)

Confirma parcialmente a sentença proferida em primeira instância em ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho instaurada pelo Ministério Público contra estação de televisão, na qual esta fora condenada a reconhecer a natureza subordinada de relação contratual com repórter de imagem desde 19 de novembro de 2018, “mediante o pagamento mensal de €1300,00”.

Para tal, entende a Relação de Évora que “é de qualificar como contrato de trabalho a atividade prestada por um repórter de imagem, que exerce as funções nas instalações da ré – que se dedica à atividade de televisão –, ou em local por esta designado, inclusive quanto a horas de início

e termo da prestação, com instrumentos de trabalho da mesma ré, mediante quantia fixa mensal, independentemente do número de reportagens, peças jornalísticas ou outros trabalhos que fazia, encontrando-se integrado numa equipa que realizava os trabalhos pedidos pela subdiretora de informação, sendo que existiam mais dois trabalhadores da ré como repórteres de imagem, em idênticas condições fácticas daquele, mas que, todavia, mantinham contrato de trabalho com a ré.”

Na sua fundamentação, por entender que se tratam de “indícios de muita diminuta relevância”, que “muitas vezes apenas têm como fim a dissimulação do contrato de trabalho”, a Relação desconsiderou a circunstância de o trabalhador “não receber subsídio de férias e de natal, de se encontrar inscrito nas finanças e na segurança social como trabalhador independente, de utilizar um “domínio” de e-mail distinto do que era utilizado pelos trabalhadores da ré com contrato de trabalho, do controlo de assiduidade só ser efetuado em relação aos trabalhadores considerados com contrato de trabalho e de não se demonstrar que a ré tenha exercido o poder disciplinar sobre ele”.

Revoga, no entanto, a sentença de primeira instância na parte em que esta fixou a retribuição mensal fixa do trabalhador, por a entender ferida de excesso de pronúncia. Isto porque, segundo a Relação, a sentença que reconheça a existência de contrato de trabalho em ação especial instaurada para o efeito, deve limitar-se, para além desse reconhecimento, a fixar a data do início da relação laboral, como impõe o n.º 8 do artigo 186.º- N do Código de Processo do Trabalho, não podendo, designadamente ao abrigo do disposto no artigo 74.º do mesmo Código, “declarar outras matérias inerentes ao contrato de trabalho”.

INDEMNIZAÇÃO POR DANOS NÃO PATRIMONIAIS I CONCORRÊNCIA DE NULIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO E DE CONTRATO DE UTILIZAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

AC. TRC de 08/11/2024 / Proc. n.º 824/21.5T8LMG.C2 (Relatora Paula Maria Roberto)

Revoga a sentença proferida em primeira instância na parte em que esta condenou a entidade empregadora a pagar ao autor trabalhador uma indemnização por danos não patrimoniais decorrente do despedimento (reputado como ilícito pelo tribunal) de que este foi objeto.

Na sua fundamentação, considera a Relação de Coimbra que, embora a cessação do contrato de trabalho – cuja ilicitude confirma – tenha causado ao autor “transtornos, incómodos, angústia e tristeza”, bem como “vexame” perante colegas e terceiros com que se relacionava diariamente, não se está “perante uma lesão grave, que vá para além daquela que sempre acontece em situações similares de despedimento”, pelo que não merecem os danos invocados a tutela do direito em moldes que justifiquem a condenação agravada.

No que respeita à questão da ilicitude da cessação contratual, a Relação confirma o entendimento expresso em primeira instância, no sentido de que, concorrendo a nulidade do contrato de trabalho temporário a que o autor esteve formalmente vinculado com a nulidade do contrato de utilização do trabalho temporário, se deve considerar, nos termos do n.º 3 do artigo 180.º do Código do Trabalho, que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo, pois, as consequências da ilicitude imputáveis a este último.

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.