

LEGISLAÇÃO

CONTRATO DE TRABALHO DO PRATICANTE DESPORTIVO, CONTRATO DE FORMAÇÃO DESPORTIVA E CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO OU INTERMEDIÇÃO

Lei n.º 54/2017, de 14-7

Estabelece os regimes jurídicos do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e dos empresários desportivos.

Revoga a Lei n.º 28/98, de 26-6, alterada pela Lei n.º 114/99, de 3-8.

Entra em vigor a 19 de julho de 2017.

AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Lei n.º 55/2017, de 17-7

Aprovada a 19 de maio de 2017 pela Assembleia da República e agora publicada em DR, esta Lei entra em vigor a 1 de agosto de 2017.

Como se antecipou na edição de junho deste Boletim Laboral, alarga o âmbito de aplicação da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho a “todas as formas de trabalho não declarado, incluindo falsos estágios e falso voluntariado” e “aprofunda” o seu regime, eliminando a audiência de partes (tentativa de conciliação) e consagrando um procedimento cautelar de “suspensão de despedimento”, a intentar pelo Ministério Público sempre que o trabalhador seja “despedido entre a data de notificação do empregador do auto de inspeção” da ACT e “o trânsito em julgado da decisão judicial” proferida em tal ação.

Altera os artigos 22.º e 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14-9, e os artigos 5.º-A e 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, o qual adita ainda um artigo 186.º-S.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA | COMPENSAÇÃO A ATRIBUIR AO TRABALHADOR | INDETERMINABILIDADE | NULIDADE

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8-6-2017 (Proc. n.º 3526/15)

Confirmando em parte o decidido em primeira instância, julgou nulo o pacto de não concorrência contido num contrato de trabalho, por não ser determinável a contrapartida pelo período de inatividade de “30 meses posteriores à cessação” imposto ao trabalhador. Consistindo numa “compensação” pela obrigação de não concorrência quer na vigência do contrato, quer após a sua cessação, correspondente a 10% da retribuição (variável) paga ao trabalhador no mês anterior, tal contrapartida cessaria com o vínculo laboral, não sendo devida no período de inatividade estipulado. Ou seja, o seu total dependeria do tempo que efetivamente durasse aquele, não sendo possível o trabalhador “saber qual o quantitativo global da compensação que lhe estava a ser atribuída” pela “restrição ao livre exercício do direito ao trabalho”, durante a execução e após a cessação do contrato a que se vinculava.

Contudo, e considerando que “o tribunal *a quo* não extraiu todas as consequências legais da declaração de nulidade do pacto de não concorrência”,

condenou o trabalhador a restituir “tudo” o que lhe tivesse sido pago a título “de compensação pelo integral cumprimento” de tal pacto, “no montante que vier a ser liquidado (art.º 609.º n.º2, do CPC).”

CELEBRAÇÃO PELO TRABALHADOR DE CONTRATO DE TRABALHO COM OUTRO EMPREGADOR | CADUCIDADE DO PRIMEIRO CONTRATO POR IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO | REQUISITOS

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 28-6-2017 (Proc. n.º 7078/14)

Divergindo da decisão de primeira instância – que declarou “cessado (...) por caducidade” o contrato de trabalho do trabalhador que, na vigência deste, celebra outro contrato de trabalho com outra empregadora, deixando de poder cumprir o primeiro – entende que nesta situação o trabalhador incorre em faltas injustificadas ou em abandono do trabalho.

Mais exatamente, julga não ser, no caso, de invocar “a caducidade do primeiro contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ao primitivo empregador”, visto não estar “demonstrada a impossibilidade de a trabalhadora prestar o seu trabalho e, muito menos, que uma pretensa impossibilidade com esta configuração reunisse” os referidos “três atributos previstos na lei”, em linha com o artigo 790.º do Código Civil.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2017. 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.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.