

BOLETIM LABORAL *Portugal*

OUTUBRO 2024



LEGISLAÇÃO

ESTATUTO DO CUIDADOR INFORMAL

Portaria n.º 283/2024/1, de 30 de outubro

Procede à prorrogação do prazo previsto no artigo 1.º da Portaria n.º 127/2024/1, de 1 de abril, até ao dia 31 de dezembro de 2024.

Considerando que as alterações ao Decreto Regulamentar n.º 1/2022, de 10 de janeiro (que estabelece os termos e as condições do reconhecimento do estatuto de cuidador informal bem como as medidas de apoio aos cuidadores informais e às pessoas cuidadas), ainda não se encontram em vigor, e que persistem alguns constrangimentos nos serviços da área da saúde e da justiça na obtenção dos documentos necessários, como a declaração médica e o comprovativo do pedido para intentar ação de acompanhamento de maior, procede, por necessária, à prorrogação do prazo previsto na [Portaria n.º 127/2024/1](#), de 1 de abril (tendo em vista o deferimento e a manutenção do Estatuto do Cuidador Informal), assegurando assim a continuidade do reconhecimento e dos apoios aos cuidadores informais durante este período de transição, permitindo ainda a entrega posterior dos documentos necessários.

JURISPRUDÊNCIA

ILISÃO DE PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE – ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL

AC. TRE de 12/09/2024 / Proc. n.º 3842/23.5T8PTM.E1 (Relator João Luís Nunes)

Considera improcedente o recurso apresentado pelo Ministério Público, confirmando a decisão de primeira instância que não reconheceu a existência de contratos de trabalhos entre 27 (vinte e sete) estafetas e a plataforma digital Glovo.

A Relação de Évora, apesar de considerar verificados *in casu* os requisitos enunciados nas alíneas a), b) e e) do n.º 2 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho e como tal entender preenchida a presunção de existência de contrato de trabalho (para a qual é bastante o preenchimento de dois deles), entende que a mesma foi ilidida, porquanto se provou que: "(i) o estafeta pode aceitar, não responder, ou rejeitar o serviço proposto; (ii) essa rejeição pode verificar-se mesmo após o estafeta já ter aceitado o serviço proposto, sem que tal afete o estatuto da sua conta na aplicação, a apresentação de futuros serviços e o preço de tais futuros serviços; (iii) após a aceitação do serviço, os estafetas podem permitir ou não que a plataforma tenha acesso à sua localização, sem que isso tenha impacto na realização do serviço ou leve a alguma penalização; (iv) são eles que, após a aceitação do serviço, escolhem o meio de transporte utilizado, definem o percurso a seguir, podendo desligar a geolocalização do telemóvel; (v) os estafetas, uma vez por dia, podem alterar um multiplicar que permite aumentar o valor total recebido por cada serviço; (vi) os estafetas escolhem os dias e horas que pretendem ligar-se à aplicação da ré; (vii) os estafetas podem subcontratar outro prestador de serviços de entrega".

Conclui pois a Relação que a ré não determina nem controla aspetos significativos da prestação da atividade dos estafetas, que gozam de uma ampla autonomia no desenvolvimento da mesma, e que tal é incompatível com a existência de subordinação jurídica. Segundo o Tribunal, para essa conclusão é particularmente relevante a possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outras pessoas, "o que demonstra que à ré não interessa a atividade em si daquele concreto estafeta, mas sim o resultado da mesma (entrega dos produtos), característica do contrato de prestação de serviço".

DIREITO DE OPOSIÇÃO NA TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

AC. TRL de 25/09/2024 / Proc. n.º 1424/21.5T8SNT.L1-4 (Relatora Alda Martins)

Considera improcedente o recurso interposto pela ré, uma empresa de segurança privada, confirmando a decisão de condenação no pagamento de indemnização substitutiva da reintegração, em virtude de despedimento ilícito do autor, seu vigilante, na sequência de direito de oposição por este exercido a transmissão de estabelecimento comunicada pela ré.

Com a sua decisão, a Relação de Lisboa reconhece a validade e suficiência do direito de oposição do autor trabalhador, no âmbito de transmissão da atividade de segurança privada numa unidade hospitalar a favor de entidade terceira, para a qual aquele recusou ser transferido alegando que não tinha "qualquer motivação profissional ou pessoal para sair da empresa" em que "tanto confiava" e "onde prestava serviços há tantos anos".

Entende a Relação que a falta de densidade do motivo invocado pelo autor "tem que ter em conta a informação prestada ao trabalhador, o que lhe era conhecido e cognoscível", nesse sentido valorizando a possibilidade de a título imediato este "ser confrontado com a recusa de admissão ao trabalho pela transmissória, ou de o ser na condição de assinar um novo contrato de trabalho, abdicando da sua antiguidade", o que era suscetível de causar "prejuízo sério" ao mesmo, tendo em conta que o impacto que essa situação teria no autor e sua família é objetivamente grave e de relevância equivalente ao decorrente dos exemplos dados pelo legislador, a saber, "manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente". Para este efeito, considera que ao exercício do direito de oposição não é exigível a alegação de um prejuízo sério efetivo mas apenas "indícios dum prejuízo sério previsível".

Por outro lado, a Relação atende também à “invocada desconfiança na política de organização do trabalho do adquirente”, entendendo que a mesma tanto pode resultar “de efetivo conhecimento como de desconhecimento desculpável, designadamente por falta de informação suficiente durante o procedimento, mormente quando a transmissária não tem qualquer intervenção colaborante e dialogante, ou, inclusive, faz saber que não aceita a transmissão”, o que considera ter sucedido no caso em apreço.

JUSTA CAUSA DE DESPEDITO I PROVA ATRAVÉS DE SISTEMA DE VIDEOVIGILÂNCIA À DISTÂNCIA

AC. TRE DE 26/09/2024 / Proc. n.º 1442/23.9T8STR.E1 (Relator Mário Branco Coelho)

Revoga decisão proferida em primeira instância, acolhendo recurso interposto pela ré entidade empregadora, sociedade titular de supermercados, e como tal reconhecendo a justa causa do despedimento decretado contra a autora pela prática de subtração de produtos do armazém da ré.

Para prova dos factos que conduziram ao despedimento da autora, a Relação entende como válida a resultante das imagens captadas através da utilização de sistema de videovigilância instalado para proteção de bens da própria ré empregadora, as quais entende poderem ser utilizadas “para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar, na medida em que o sejam no âmbito do processo penal”. Mais considera a Relação que a ré o pode fazer “sem estar obrigada a aguardar pela conclusão do processo criminal, tanto mais que o art. 329.º n.º 2 do Código do Trabalho obriga o empregador a iniciar o procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade”.

Para este efeito, afirma a Relação que, com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e com a Lei 58/2019, de 8 de agosto (que o executa), “deixou de ser necessário pedir autorização ou fazer alguma notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd) para se instalar um sistema de videovigilância no local de trabalho”.

Nesse sentido, argumenta a Relação que o artigo 5.º n.º 2 do RGPD consagrou o princípio da “auto-responsabilidade”, passando o responsável pelo tratamento dos dados a ter o “dever de garantir a observância dos princípios relativos ao tratamento de dados pessoais”, e que “a CNPD já não dispõe de competência para autorizar ou licenciar a instalação de um sistema de vigilância à distância no local de trabalho, devendo entender-se que o art. 21.º n.º 1 do Código do Trabalho está tacitamente revogado pelo citado art. 5.º n.º 2 do RGPD”.

PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE – ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL

AC. TRG de 03/10/2024 / Proc. n.º 2800/23.4T8VRL.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 uma plataforma digital, no âmbito de uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, em que se apreciava a verificação ou não dos requisitos da presunção de laboralidade na relação da mesma ré com estafeta, à luz do artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação de Guimarães conclui que a relação de trabalho apresentava características de subordinação suficientes para presumir um contrato de trabalho, atendendo aos critérios legais. Para tal entende que, apesar de o trabalhador gozar de alguma autonomia, a ré empregadora “mantinha o controlo de elementos

fundamentais do trabalho, exercendo poder de direção e regulamentação dos serviços prestados”.

Nesse sentido, começa a Relação por julgar verificado o requisito da alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º-A, por considerar que a plataforma determinava os limites máximos e mínimos do pagamento pelos serviços de entrega e deixava aos estafetas pouca margem de manobra, pouca importância atribuindo à circunstância de os estafetas poderem recusar serviços e ajustar um multiplicador que alterava ligeiramente o valor mínimo. Releva a Relação o facto de o estafeta prestar a sua atividade de entrega e recolha de mercadorias “para uma organização produtiva que não é sua, mas sim da empresa que gere a plataforma”, e que controla diversos aspetos através da aplicação, “decidindo quanto ao preço, a forma de pagamento e a taxa de entrega, nada recebendo o estafeta, em regra, do cliente, ficando o processo de faturação a cargo da plataforma”.

Entende também, por referência ao requisito da alínea b) da presunção de laboralidade, que a empregadora determinava diversas regras, como a obrigação de utilização de uma mochila isotérmica e a ativação da geolocalização para aceitar pedidos, bem como o processo de entrega, todos fatores que indicam um nível de controlo próprio da subordinação jurídica. Ainda quanto ao poder de direção, considera a Relação que o estafeta “está sujeito a diversas formas de controlo e de avaliação algorítmica por parte da plataforma, o que não pode deixar de ser considerado uma manifestação do poder de direção e disciplinar que a empresa que gere a plataforma exerce”.

Assim, por estarem verificadas as características previstas nas alíneas a), b) e e) (esta última já reconhecida na decisão recorrida) do n.º 1 do artigo 12.º -A do Código do Trabalho, “considera preenchida a presunção de existência do contrato de trabalho, sem prejuízo de poder vir a ser ilidida” (o que, segundo a Relação, *in casu* não sucedeu).

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.