

Newsletter

Novidades laborais em Duodécimos

Agosto 2024



Por forma a permitir o acompanhamento legislativo e jurisprudencial em matéria laboral, damos nota das alterações mais relevantes referentes ao mês de Agosto de 2024. Aproveitamos ainda para destacar uma nota constante do site da Autoridade para as Condições do Trabalho ("ACT"), igualmente relevante em matéria laboral.

Legislação

Decreto-Lei n.º 50-B/2024, de 23 de Agosto (doravante, "Decreto-Lei")

Considerando a situação económica e social atual, em especial a elevada taxa de inflação dos últimos anos, bem como o associado aumento acumulado do custo de vida, o Governo português aprovou a criação de um suplemento extraordinário de pensão, de concessão única.

O suplemento é atribuído aos pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência do sistema de segurança social, aos pensionistas por aposentação, reforma e sobrevivência do regime de proteção social convergente e aos pensionistas do setor bancário, com pensões devidas até 30 de Setembro de 2024, inclusive, cujo montante mensal global de pensões e respetivos valores de atualização extraordinária seja igual ou inferior a três vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais em vigor, i.e. **1,527.78€** (3 * 509.26€).

O valor do suplemento é determinado em função do montante mensal global das pensões recebidas pelo pensionista, nos termos definidos pelo Decreto-Lei, sendo pago conjuntamente com as pensões do mês de outubro de 2024, sem necessidade de pedido do beneficiário.

Os encargos resultantes da atribuição do suplemento são suportados pelo Orçamento do Estado.

O regime previsto no presente Decreto-Lei produz efeitos a partir do dia 24 de Agosto de 2024.

Contactos:

Para mais informações, contacte:

Inês Albuquerque e Castro
Sócia

T: +351 213 587 500

Para uma lista completa dos nossos contactos, visite:

eversheds-sutherland.com

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 12/09/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

Jurisprudência

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora | Processo n.º 333/23.8T8TMR.E1 | ANTIGUIDADE DO TRABALHADOR | PERÍODO EXPERIMENTAL | TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO | DESPEDIMENTO

Na presente decisão, o Tribunal pronunciou-se sobre uma questão relacionada com a transmissão do estabelecimento, prevista no artigo 285.º do Código do Trabalho (“CT”).

No caso em apreço, a Autora intentou uma ação impugnando o seu despedimento alegadamente ilícito e abusivo, invocando que o seu contrato de trabalho não poderia ser denunciado ao abrigo do período experimental na medida em que se encontrava a exercer funções anteriormente, no mesmo local e sem interrupções, para outras empresas de vigilância e segurança. A Autora alegou por isso que à data em que lhe foi comunicada a cessação do contrato de trabalho não vigorava o período experimental, na medida em que o seu contrato de trabalho tinha sido transmitido para a Ré no âmbito de uma transferência de unidade económica. Por seu turno, a Ré alegou que a Autora se encontrava ainda no período experimental, pelo que invocou que o contrato de trabalho cessara licitamente. Mais acrescentou a Ré que não ocorreu qualquer transferência de equipamentos/bens, corpóreos ou incorpóreos, indispensáveis ao exercício da prestação de serviço de vigilância, tendo a mesma apenas recebido da anterior empresa alguns vigilantes, a quem garantiu a antiguidade e que passaram a trabalhar para si. Concluiu por isso a Ré que não ocorreu qualquer transmissão de “unidade económica” e, assim, que a posição contratual entre as partes deve ser aferida pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com a Autora pelo que a cessação do contrato de trabalho ocorrera durante o período experimental.

Recorrendo a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”), o Tribunal defendeu que para aferir se existe, ou não, transmissão da unidade económica, importam fatores que variam consoante a própria atividade económica da empresa e do tipo de unidade económica em causa, sendo que em relação a atividades essencialmente baseadas no fator humano e na utilização da mão-de-obra, o Tribunal recentemente reiterou a extrema importância do indício da manutenção da maioria ou do essencial dos efetivos.

No mesmo sentido, o Tribunal assume a existência de transmissão de unidade económica, nas circunstâncias do caso, numa empresa de vigilância e segurança que sucede sem interrupções, desempenhando as mesmas funções, no mesmo local, com os mesmos trabalhadores, utilizando os mesmos meios de vigilância, concluindo que no caso em apreço os serviços têm as mesmas condições essenciais.

No entender do Tribunal, ainda que se possa concluir não ter existido a transferência de bens corpóreos ou materiais, o que importa enfatizar é a existência de uma organização de meios humanos – trabalhadores que trabalhavam no local para uma empresa e que se mantiveram aí a trabalhar, sem interrupção, para a nova empresa (a aqui recorrente) a quem foi adjudicado o serviço –, que manteve a mesma identidade, o que nos conduz à qualificação de unidade económica.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 12/09/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista atualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.

Em suma, o Tribunal considerou, à semelhança da decisão de 1º instância, que existiu uma transmissão da unidade económica, confirmando a decisão do tribunal que lhe precedeu tratando-se, portanto de um despedimento ilícito.

Autoridade para as Condições do Trabalho | Quota de Emprego de Pessoas com Deficiência

Através de nota publicada no seu site, a ACT anunciou que, a partir do mês de Setembro e até 31 de Março de 2025, vai avançar com ações inspetivas para verificação do cumprimento das quotas de emprego para pessoas com deficiência.

Esta operação de fiscalização da ACT tem por fim garantir o cumprimento da Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro, que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos seguintes termos:

- As empresas que empreguem entre **75 a 249 trabalhadores** devem admitir trabalhadores com deficiência em número **não inferior a 1%** do pessoal ao seu serviço.
- As empresas que empreguem mais de **250 trabalhadores** devem admitir trabalhadores com deficiência em número **não inferior a 2%** do pessoal ao seu serviço.

O presente artigo encontra-se atualizado à data de 12/09/2024. Tem fins exclusivamente informativos. O seu conteúdo não constitui aconselhamento nem implica a existência de relação entre Advogado-Cliente.

Proteção de dados: A sua informação será guardada por F. Castelo Branco & Associados, de acordo com o RGPD, e adicionada à nossa base de contactos de marketing. Poderá ser usada para análises internas, para providenciar mais informações a seu pedido e, a menos que nos dê indicação em contrário, para enviar informações sobre outros serviços/eventos da F. Castelo Branco & Associados e seus escritórios associados. Poderá haver partilha de dados com os nossos escritórios associados (alguns dos quais se localizam fora da Espaço Económico Europeu), apenas para os propósitos mencionados anteriormente. Uma lista actualizada com todos os nossos escritórios associados pode ser consultada no nosso website: eversheds-sutherland.com. Esta declaração de privacidade aplica-se a toda a informação que temos sobre si.

Se não quiser que a sua informação seja usada para os propósitos descritos, ou se quiser corrigi-la, envie uma comunicação escrita para F. Castelo Branco & Associados, Av. da Liberdade, 249, 1.º - 1250-143 Lisboa ou para o email dadospessoais@eversheds-sutherland.net.