

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Novembro, 2015

I Destaque	2
II Portarias de Extensão	2
III Jurisprudência	3

NEWSLETTER LABORAL

I DESTAQUE

Contratos a termo certo deixam de poder ser alvo de renovação extraordinária

Desde 8 de Novembro de 2015 deixou de ser possível a renovação extraordinária de contratos a termo certo, ao abrigo da Lei n.º 76/2013, de 7 de Novembro.

Com a extinção deste regime de renovação extraordinária, os contratos a termo certo que tenham atingido a sua duração máxima após o dia 8 de Novembro de 2015 já não podem ser objecto de renovação extraordinária, sendo-lhes aplicáveis os limites máximos de duração previstos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

Deliberação n.º 7680/2014 da CNPD – Formulário de geolocalização de viaturas no contexto laboral já disponível

A CNPD já tem disponível o formulário específico para a notificação do tratamento de dados resultantes da geolocalização de viaturas no contexto laboral, atendendo aos requisitos impostos pela Deliberação n.º 7680/2014.

Às entidades que já notificaram este tipo de tratamento e aguardam autorização, a CNPD sugere que procedam à substituição electrónica da notificação através do novo formulário para uma emissão de autorização no prazo máximo de uma semana, desde que o tratamento de dados respeite os princípios e condições previstos naquela deliberação.

II PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
Fabricação de bolachas, biscoitos, tostas e pastelaria de conservação	Portaria n.º 391/2015 - D.R. n.º 214/2015, Série I de 2015-11-02 Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (pessoal fabril, de apoio e manutenção).

<p>Fabricação de chapelaria, têxteis diversos e acessórios de vestuário</p>	<p>Portaria n.º 392/2015 - D.R. n.º 214/2015, Série I de 2015-11-02 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE.</p>
<p>Edição de jornais, revistas e de outras publicações periódicas</p>	<p>Portaria n.º 396/2015 - D.R. n.º 216/2015, Série I de 2015-11-04 Determina a extensão do contrato colectivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE.</p>
<p>Comércio de produtos alimentares e outros</p>	<p>Portaria n.º 397/2015 - D.R. n.º 216/2015, Série I de 2015-11-04 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE.</p>

III JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2015-11-04 – Contrato de trabalho plurilocalizado – Lei aplicável

No acórdão em análise, o Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a pronunciar-se sobre a lei aplicável a um contrato de trabalho plurilocalizado – no qual a lei escolhida pelas partes era a espanhola, e o local de prestação de trabalho era Portugal –, na sequência da impugnação de despedimento, que teria, na versão do trabalhador, sido efectuado sem possibilidade de contraditório.

O Tribunal começou por analisar se o direito substantivo espanhol seria aplicável, uma vez que, quer nos termos da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, quer nos termos do Regulamento (CE) n.º 593/2008, do Parlamento Europeu, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (“Regulamento Roma I”), o contrato deve reger-se pela lei escolhida expressamente pelas partes.

Contudo, acrescentou o Tribunal que, nos termos da supra referida legislação e do Código Civil português, a escolha das partes quanto à lei aplicável ao contrato de trabalho “não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que, na falta de escolha, seria objectivamente competente”.

No caso em apreço, entendeu o Tribunal que, na falta de escolha das partes, a lei competente era a portuguesa, por ser a “do país onde o trabalhador desenvolve habitualmente a sua actividade”. Neste contexto, o Tribunal determinou que, ainda que a lei espanhola fosse aplicável ao contrato, o facto de o despedimento ter sido comunicado com produção de efeitos imediatos - tendo sido o trabalhador despedido “sem que lhe fosse dado o impreterível direito de defesa” - constituía uma clara ofensa a normas constitucionais portuguesas de aplicação necessária e imediata.

Assim, o Tribunal clarificou que, muito embora tal situação fosse “legitimada pelos preceitos da legislação espanhola”, a mesma ofendia “o princípio fundamental da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa”, pelo que a lei aplicável era a portuguesa, devendo o despedimento considerar-se ilícito.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2015-10-07 – Contrato a termo – Renovação extraordinária

No presente acórdão foi analisado o regime jurídico das renovações extraordinárias de contratos de trabalho a termo introduzido pela Lei n.º 3/2012, de 12 de Janeiro, uma vez que o empregador comunicou a caducidade do referido contrato, pressupondo a existência de um vínculo laboral a termo, por via de uma renovação extraordinária automática do mesmo contrato. Por sua vez, o trabalhador impugnou a cessação do contrato, alegando existir entre as partes um contrato de trabalho sem termo e consubstanciar a caducidade do contrato um despedimento ilícito.

O Tribunal explicitou que à renovação extraordinária prevista em legislação especial é aplicável o Código do Trabalho em tudo o que na mesma não está previsto. Assim sendo, o Tribunal determinou que num contrato de trabalho a termo as renovações extraordinárias têm de obedecer a requisitos de forma, não podendo operar de forma automática, uma vez que tal colidiria com o regime imperativo das renovações previsto no Código do Trabalho, segundo o qual o contrato a termo se converte em contrato sem termo decorridas três renovações.

O Tribunal considerou também que a renovação extraordinária não pode ser invocada retroactivamente, quando a mesma não foi acordada pelas partes, pois tal consubstanciaria uma frustração das legítimas expectativas do trabalhador de conversão do seu contrato a termo em contrato sem termo, após o fim da última renovação e subsequente permanência ao serviço do empregador.

Desta forma, foi determinado que o contrato a termo em causa não foi objecto de renovação extraordinária, mas antes de conversão em contrato sem termo, tendo o Tribunal concluído pela ilicitude do despedimento, uma vez que o mesmo não foi precedido de processo disciplinar.

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265- 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
