



# Boletim Laboral

## PORTUGAL

abril 2017

### LEGISLAÇÃO

#### **Decreto Legislativo Regional n.º 11/2017/M, de 13/4**

Fixa em € 570 o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2017.

### JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

USO LABORAL | DURAÇÃO | TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL

#### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 9-3-2017 (Proc. n.º 401/15)**

Revogou o Acórdão da Relação recorrido, mantendo a sentença da primeira instância, que absolveu o empregador do pedido de que fosse declarada ilícita a sua decisão de “retirar aos trabalhadores o direito ao gozo da terça-feira de Carnaval, sem perda de retribuição”.

Invocou, para tanto, que “quatro anos é tempo insuficiente” para configurar “a existência de uma regra subjacente ao comportamento do empregador que durante esse lapso de tempo, anualmente, concedeu o gozo da terça-feira de Carnaval aos seus trabalhadores, pelo que não se pode considerar constituído um uso de empresa.”

TRANSFERÊNCIA | VÍCIO PROCEDIMENTAL | SANAÇÃO

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22-3-2017 (Proc. n.º 1597/16)**

Confirmou a sentença de primeira instância, ao decidir que “podem ser sanados os vícios decorrentes da inobservância” do prescrito no artigo 196.º do Código do Trabalho quanto à comunicação ao trabalhador da ordem de mudança de local de trabalho.

Mais exatamente, considerou que, diante da preterição do procedimento legalmente estabelecido, pode o trabalhador “recusar-se a cumprir a ordem de transferência”, mas “se o empregador renovar a ordem, desta feita cumprindo o disposto” no referido preceito, deixa de existir o vício que tornava “ineficaz a alteração do local de trabalho”.

ABANDONO DO TRABALHO | REQUISITOS | SUSPENSÃO PREVENTIVA | TRABALHO EM EMPRESA CONCORRENTE

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 16-2-2017 (Proc. n.º 330/16)**

Confirmando a decisão recorrida, que julgou ilícito o despedimento do trabalhador, por não ter o empregador provado a ocorrência de abandono do trabalho, entendeu que, evidenciando os factos provados ter sido por determinação

sua - suspensão preventiva no decurso de processo disciplinar -, que o trabalhador deixou de comparecer ao trabalho, falta o primeiro dos requisitos enunciados no artigo 403.º do Código do Trabalho. E tal falta priva de qualquer relevo, neste contexto, o facto de o trabalhador ter entretanto iniciado o exercício de atividade em empresa concorrente - que, quando muito, relevaria no plano disciplinar, justificando “um aditamento à nota de culpa”.

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA 23/2001 | MANUTENÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES | ANTIGUIDADE

### Acórdão de 6-4-2017 (Proc. C-336/15, Unionem /Almega Tjänsteförbunden e ISS Facility Services AB)

Chamado a pronunciar-se sobre o alcance do artigo 3.º da Diretiva 2001/23, de 12/3, que garante a manutenção de direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresa ou de estabelecimento, o TJUE fez aplicação daquela que é a sua orientação firme quanto à necessidade de reconhecer a antiguidade ao serviço do transmitente, enquanto fator de cálculo de “direitos de natureza pecuniária” (caso da retribuição e da compensação por despedimento), que o trabalhador pode fazer valer perante o adquirente.

Nesse sentido, decidiu que tal preceito deve ser interpretado como impondo ao adquirente que, “mais de um ano” após a transmissão, despeça, “por motivos económicos”, um trabalhador cujo contrato foi por esta abrangido, a inclusão no cômputo da respetiva antiguidade, para determinação do prazo de pré-aviso - logo, do montante da compensação a pagar -, de todo o tempo de serviço prestado ao transmitente.

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.