



**CUATRECASAS**



**NEWSLETTER | LABORAL**

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | DEZEMBRO, 2016

I PORTARIAS DE EXTENSÃO

---

**2**

II JURISPRUDÊNCIA

---

**3**



I PORTARIAS DE EXTENSÃO

<b>Área de Actividade</b>	<b>Diploma</b>
<b>Comércio grossista de produtos farmacêuticos</b>	<b>Portaria n.º 325/2016 - Diário da República n.º 242/2016, Série I de 2016-12-20</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos).
<b>Sector eléctrico e electrónico</b>	<b>Portaria n.º 326/2016 - Diário da República n.º 242/2016, Série I de 2016-12-20</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros.
<b>Sector da hospitalização privada</b>	<b>Portaria n.º 327/2016 - Diário da República n.º 242/2016, Série I de 2016-12-20</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.
<b>Importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos</b>	<b>Portaria n.º 328/2016 - Diário da República n.º 242/2016, Série I de 2016-12-20</b> Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas



	de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos).
--	--

## II JURISPRUDÊNCIA

*Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03-11-2016*

*Suspensão do contrato de trabalho – Resolução do contrato pelo trabalhador*

O acórdão em análise tem subjacente a situação de um trabalhador que sofreu um acidente de trabalho no dia 04-05-2012, do qual resultou uma incapacidade absoluta de trabalho até 04-06-2012. A empregadora não tinha, à data do acidente, celebrado qualquer seguro de acidentes de trabalho - obrigatório por lei -, situação essa que foi regularizada posteriormente.

Finda a situação de incapacidade, o trabalhador não se apresentou imediatamente ao trabalho, tendo a empregadora deixado de lhe pagar a retribuição no mês de Junho de 2012. Já em Julho de 2012, o trabalhador veio interpelar a empregadora para pagamento dos créditos salariais em dívida, nomeadamente, salários, subsídios e montantes devidos a fim de cobrir os tratamentos a que o trabalhador foi submetido, já que, à data do acidente, o trabalhador não estava abrangido por qualquer seguro de acidentes de trabalho que pudesse cobrir esses mesmos tratamentos. Uma vez que a empregadora não pagou ao trabalhador as importâncias reclamadas, o mesmo suspendeu o contrato de trabalho, a 13-09-2012.

No dia 18-06-2013, o trabalhador apresentou-se ao serviço, não lhe tendo sido atribuída qualquer tarefa – nem nesse dia, nem nos que se lhe seguiram. No dia 26-06-2013, a empregadora comunicou ao trabalhador a cessação do contrato de trabalho com fundamento em abandono do trabalho, alegando para o efeito a sua ausência do trabalhador sem justificação desde o dia 04-05-2012, já que, considerando que nunca houve falta de pagamento pontual da retribuição, a declaração de suspensão do contrato de trabalho de 13-09-2012 não teria produzido quaisquer efeitos. A 28-01-2014, o trabalhador remeteu à empregadora uma carta, na qual fazia cessar o contrato de trabalho com justa causa por incumprimento da obrigação de pagamento pontual da retribuição desde Julho de 2012 e da obrigação de celebração de seguro de acidentes de trabalho.



Tendo o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) sido chamado a pronunciar-se sobre a existência de justa causa para a cessação do contrato de trabalho, considerou este Tribunal que, encontrando-se o contrato suspenso desde 13-09-2012, não eram devidos quaisquer montantes, a título de retribuição, pois a suspensão do contrato de trabalho faz cessar, durante o período da suspensão, a obrigação de pagamento da retribuição. De facto, considerou o STJ que não se pode invocar a cessação da suspensão pelo facto de o trabalhador se ter apresentado ao serviço, já que, sendo a declaração de suspensão do contrato feita por escrito, a respectiva declaração de cessação deve ser feita da mesma forma.

Assim, no entendimento do STJ, o contrato encontrava-se ainda suspenso, pelo que, desde 13-09-2012, não era devido qualquer montante a título de retribuição, já que essa é correspectiva da obrigação de prestar, só sendo devida quando o trabalhador presta efectivamente trabalho, excepto situações devidamente elencadas na lei. Adoptando este mesmo raciocínio, concluiu ainda o STJ que, mesmo anteriormente à declaração de suspensão do contrato (ou seja, no período de tempo entre a cessação da incapacidade absoluta para o trabalho e a declaração de suspensão) não era devido qualquer montante a título de retribuição, já que o trabalhador não realizou qualquer prestação de trabalho.

Para além do *supra* referido, e sendo certo que a lei impõe a celebração obrigatória de seguro de acidentes de trabalho, o incumprimento desta imposição legal não é fundamento de resolução do contrato de trabalho com justa causa, tendo apenas como consequência que a empregadora seja integralmente responsável pela reparação dos danos resultantes de acidente de trabalho. No caso, a empregadora suportou, de sua livre iniciativa e sem necessidade de interpelação do trabalhador nesse sentido, os custos da assistência médica inicial, tendo deixado de o fazer em Junho de 2012, sendo certo que, no caso em análise, o trabalhador não reclamou o pagamento dos restantes custos com os tratamentos médicos.

Em face do exposto, o STJ concluiu que inexistia justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, que não só não tinha direito a qualquer retribuição desde o dia 04-05-2012, como não tinha direito a quaisquer outros créditos laborais, mantendo-se o contrato de trabalho plenamente em vigor.

### *Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte de 09-10-2016*

#### *Contrato de trabalho em funções públicas – Despedimento por extinção do posto de trabalho*

O acórdão em epígrafe analisou a possibilidade de cessação de um contrato de trabalho a termo em funções públicas, celebrado entre a trabalhadora e uma Escola Secundária a 01.11.2011 e cuja data de termo prevista era 31.12.2013. Sendo o fundamento da contratação a termo o desenvolvimento de um projecto designado “Projecto Novas Oportunidades” no seio da referida Escola, e não tendo o projecto obtido o financiamento necessário, o empregador procedeu à cessação do contrato



de trabalho da trabalhadora com fundamento em extinção do posto de trabalho a 14.11.2012, um dia depois de requerer a extinção do Centro Novas Oportunidades (criado exclusivamente para o desenvolvimento do projecto).

A primeira questão suscitada no acórdão era a de saber se o contrato de trabalho havia caducado em razão da extinção do Centro Novas Oportunidades. Quanto a esta questão, o Tribunal Central Administrativo Norte (TCAN) pronunciou-se no sentido de que apenas a extinção da pessoa colectiva pública à qual o trabalhador se encontra ligado por contrato de trabalho determina a caducidade do mesmo, sendo que no caso não houve extinção da Escola Secundária, inexistindo assim fundamento para a invocada caducidade.

Quanto à questão de saber se o despedimento da trabalhadora havia sido ou não lícito, sublinhou o TCAN que, a 14.11.2012, a trabalhadora recebeu uma carta com o assunto "Aviso prévio de despedimento por extinção de posto de trabalho". No entanto, essa carta tinha como teor a comunicação da extinção do posto de trabalho por si ocupado, não tendo ficado provada a realização de qualquer procedimento prévio, que é exigido por lei.

Apesar de o TCAN ter considerado o despedimento ilícito, ainda assim não procedeu a pretensão da trabalhadora uma vez que a mesma não devolveu o montante que recebeu a título de compensação, tendo, assim, aceitado o despedimento e não podendo impugnar a sua licitude.



**CUATRECASAS**

## 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](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com).*

---