

---

# Novidades Jurídicas - 1.º Trimestre 2022

Newsletter Laboral

16 de maio de 2022



---

## Índice

---

### Laboratório

- > **Decisões judiciais sobre:**
  - Transmissão de estabelecimento
  - Contratação a termo
  - Acidentes de trabalho
- > **Canal de denúncias interno**
  
- > **Legislação**
- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**
- > **Jurisprudência europeia**



## Laboratório

Podemos agrupar as decisões judiciais a que se dá destaque nesta Newsletter em três importantes temas: (1) transmissão do estabelecimento, (2) contratação a termo e (3) acidentes de trabalho. Acrescentando um “extra”, sobre a substituição de trabalhadores durante a greve, com especial relevo caso se profile um período de alguma agitação social. Os acórdãos que versam sobre a transmissão de estabelecimento assumem particular interesse, ao decidir sobre a questão que porventura suscita maiores dúvidas nesta matéria – existe ou não transmissão de estabelecimento no caso de sucessão de prestadores de serviços?

A jurisprudência nacional e europeia tem vindo a desenvolver um importante trabalho de definição do conceito de “transmissão de estabelecimento” (TUPE). Por um lado, é claro que a aplicação do regime do TUPE não se limita a relações diretas entre o anterior e o seguinte titular do estabelecimento; por outro, o estabelecimento que se “transmite” há muito que se deixou de cingir a uma unidade económica mais uma menos tangível – isto é, não é necessário haver tradição de local, equipamentos, matéria-prima, bens materiais, admitindo-se a transmissão do estabelecimento, quando apenas está em causa, ou está sobretudo em causa, um estabelecimento constituído por um conjunto de pessoas dotadas de um know-how específico, desde que que se mantenha a “unidade económica”.

Os casos de mudança de prestador de serviços ou de *outsourcer provider* são aqueles em que estas questões se colocam de forma mais premente, sobretudo quando a prestação assenta, *prima facie*, no labor de pessoas (segurança e limpeza são exemplos típicos, mas não os únicos, de casos suscitados perante os tribunais nacionais e da UE).

Os acórdãos citados nesta Newsletter incidem sobre várias questões com interesse nesta matéria da transmissão de estabelecimento, mas escolhemos chamar a atenção sobre este ponto - o que é necessário para, perante cada caso concreto de alteração de prestador de serviços se possa falar de transmissão de estabelecimento? Os acórdãos em causa proferem decisões diametralmente opostas, em situações de facto fundamentalmente similares – sucessão de empresas de segurança que prestam esse serviço a unidades hospitalares.

Enquanto a Relação de Évora “dá de barato” que perante a sucessão de empresas de prestação de serviços se está perante uma transmissão de estabelecimento, logo transmitindo-se automaticamente os contratos de trabalho para o novo prestador, a Relação de Guimarães, num acórdão extremamente cuidado na sua fundamentação, procura determinar qual o papel ou o peso que o elemento pessoal tem na definição da unidade económica, enquanto conjunto de trabalhadores, concluindo que a irrelevância desse elemento – até porque nenhum trabalhador do anterior prestador é “retomado” pelo novo empresário.

Como nota final, alertamos para a entrada em vigor, no próximo dia 18 de junho, da obrigação de as empresas com 50 ou mais trabalhadores, terem um canal de denúncias interno. Para quem esteja interessado e não tenha tido oportunidade de seguir,



## CUATRECASAS

presencialmente ou em streaming, a conferência que, sobre este tema, a Cuatrecasas organizou em parceria com o Expresso, no passado dia 11 de maio, sugerimos a visualização do seu registo em vídeo [aqui](#).

---

Maria da Glória Leitão,  
Sócia do Departamento de Direito Laboral



---

## Legislação

### **Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro de 2022**

**Procede ao alargamento do período de faltas justificadas em caso de falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta, alterando o Código do Trabalho.**

A Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, alargou para 20 dias consecutivos as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, por oposição aos cinco dias consecutivos anteriormente previstos. Esta possibilidade foi estendida ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Por outro lado, o trabalhador passa a poder faltar até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta.

### **Lei n.º 5/2022, de 7 de janeiro de 2022**

**Estabelece o regime de antecipação da idade de pensão de velhice por deficiência.**

Cria um regime de antecipação da idade de pensão de velhice por deficiência para as pessoas que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições: i) idade igual ou superior a 60 anos; ii) deficiência associada a um grau de incapacidade igual ou superior a 80%; iii) pelo menos 15 anos de carreira contributiva constituída com a situação de deficiência e grau de incapacidade igual ou superior a 80%.

Ao cálculo do montante de pensão atribuída não é aplicável o fator de sustentabilidade, nem a penalização por antecipação da idade normal de reforma.

### **Portaria n.º 6/2022, de 4 de janeiro de 2022**

**Procede à atualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2022.**

Estabelece um aumento de 1% ao valor das pensões de acidentes de trabalho.

### **Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro de 2022**

**Regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.**

Introduz novas regras sobre as condições de publicidade dos horários de trabalho, tanto fixos, como móveis, e sobre a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho, incluindo o recurso a sistemas informáticos, relativamente a i) trabalhadores afetos à exploração de veículo automóvel; ii) trabalhadores móveis em atividade de transporte rodoviário não sujeito a aparelho de controlo previsto



## CUATRECASAS

na legislação europeia; iii) condutores independentes em atividade móvel de transporte não sujeito ao aparelho de controlo previsto na legislação europeia e aos motoristas afetos à atividade de transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrónica (TVDE).

### **Portaria n.º 26/2022, de 10 de janeiro de 2022**

#### **Cria e regula a medida “Empreende XXI”.**

Estabelece um apoio à criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais por jovens à procura do primeiro emprego e desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (“IEFP”).

Entre as modalidades de apoio encontra-se o apoio financeiro (seja à criação de empresas, seja à do próprio empregado); a formação profissional; mentoria e consultoria especializada; e a possibilidade de instalação em incubadoras, sempre que necessário.

### **Portaria n.º 38/2022, de 17 de janeiro de 2022**

#### **Cria e regula a medida Compromisso Emprego Sustentável.**

Cria uma medida de incentivo à contratação sem termo de desempregados inscritos no IEFP, assentando na combinação de um apoio financeiro à contratação e de um apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social, apoios que podem ser acumulados com medidas de incentivo ao emprego de natureza fiscal ou parafiscal.

Prevê ainda um conjunto de majorações do apoio financeiro à contratação de jovens até aos 35 anos ou de pessoas com deficiência e incapacidade; à celebração de contratos com remuneração base igual ou superior a duas vezes o valor do salário mínimo nacional; a posto de trabalho localizado em território do interior; e, ainda, à contratação de pessoas do sexo sub-representado na profissão.

### **Portaria n.º 64/2022, de 1 de fevereiro de 2022**

#### **Estabelece as patologias que podem ser objeto de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso, no âmbito da avaliação de processo em sede de junta médica de avaliação de incapacidade, com dispensa de observação presencial do interessado.**

Estabelece, no âmbito do regime transitório e excecional de emissão do atestado médico de incapacidade multiúso (“AMIM”), previsto no Decreto-Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, o conjunto de patologias que podem beneficiar da emissão desse atestado, com avaliação documental do interessado em sede de junta médica de



## CUATRECASAS

avaliação de incapacidade, bem como o coeficiente de incapacidade a atribuir a cada patologia e os elementos que devem ser apresentados pelo interessado.

### Decreto Legislativo Regional n.º 5/2022/M

#### Aprova o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira.

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida na Região Autónoma da Madeira para 723,00 euros.

---

### Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Aviação	<b>Portaria n.º 31/2022 – Diário da República n.º 10/2022, Série I de 2022-01-14</b> Determina a extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, S. A., e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil – SNPVAC.
Obras Públicas e Serviços	<b>Portaria n.º 32/2022 – Diário da República n.º 10/2022, Série I de 2022-01-14</b> Determina a extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros.



## CUATRECASAS

<p><b>Indústria de Transformadores de Vidro</b></p>	<p><b>Portaria n.º 33/2022 – Diário da República n.º 10/2022, Série I de 2022-01-14</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra.</p>
<p><b>Centros de Inspeção Automóvel</b></p>	<p><b>Portaria n.º 34/2022 - Diário da República n.º 10/2022, Série I de 2022-01-14</b></p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE.</p>
<p><b>Educação</b></p>	<p><b>Portaria n.º 35/2022 - Diário da República n.º 10/2022, Série I de 2022-01-14</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros.</p>
<p><b>Comércio e Serviços</b></p>	<p><b>Portaria n.º 36/2022 - Diário da República n.º 11/2022, Série I de 2022-01-17</b></p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do</p>



## CUATRECASAS

	Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.
<b>Aviação</b>	<b>Portaria n.º 37/2022 - Diário da República n.º 11/2022, Série I de 2022-01-17</b> Determina extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro.
<b>Indústria metalúrgica, metalomecânica e eletromecânica</b>	<b>Portaria n.º 103/2022 - Diário da República n.º 40/2022, Série I de 2022-02-25</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.
<b>Comércio e Serviços</b>	<b>Portaria n.º 104/2022 - Diário da República n.º 41/2022, Série I de 2022-02-28</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.





## CUATRECASAS

<p><b>Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico</b></p>	<p><b>Portaria n.º 117/2022 - Diário da República n.º 56/2022, Série I de 2022-03-21</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.</p>
<p><b>Comércio e Serviços</b></p>	<p><b>Portaria n.º 122/2022 - Diário da República n.º 59/2022, Série I de 2022-03-24</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.</p>
<p><b>Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas</b></p>	<p><b>Portaria n.º 123/2022 - Diário da República n.º 59/2022, Série I de 2022-03-24</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros.</p>



## CUATRECASAS

<p><b>Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele</b></p>	<p><b>Portaria n.º 124/2022 - Diário da República n.º 59/2022, Série I de 2022-03-24</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE.</p>
<p><b>Comércio e Serviços</b></p>	<p><b>Portaria n.º 125/2022 - Diário da República n.º 59/2022, Série I de 2022-03-24</b></p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.</p>
<p><b>Aviação</b></p>	<p><b>Portaria n.º 133/2022 - Diário da República n.º 63/2022, Série I de 2022-03-30</b></p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a SATA Internacional - Azores Airlines, S. A., e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.</p>
<p><b>Indústria de hortofrutícolas</b></p>	<p><b>Portaria n.º 134/2022 - Diário da República n.º 63/2022, Série I de 2022-03-30</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a</p>



	Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas).
--	---

---

## Jurisprudência nacional

### Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 20 de janeiro de 2022

**Não existe uma presunção de transmissão de estabelecimento simplesmente por ocorrer, sem hiato temporal, a adjudicação concursal de determinada prestação de serviços a novo explorador.**

No caso em análise pelo Tribunal da Relação de Guimarães (“TRG”), encontrava-se em discussão a existência, ou não, de uma transmissão de estabelecimento entre duas entidades prestadoras de serviços (X e Y), que se sucederam num mesmo local de trabalho, a prestar o mesmo tipo de serviços, à mesma entidade adjudicante, no caso, a Infraestruturas de Portugal).

A Infraestruturas de Portugal adjudicou à empresa X, a prestação de serviços de segurança de determinada estação ferroviária; após ter cessado o contrato com a empresa X, W adjudicou os mesmos serviços à empresa Y.

A nova adjudicatária passou a prestar os mesmos serviços, utilizando para tal um conjunto de equipamentos que pertenciam à entidade adjudicante, que eram os mesmos utilizados anteriormente pela empresa X.

A empresa X notificou os seus trabalhadores a prestar a actividade no local, que os seus contratos de trabalho passaram para a empresa Y, em virtude de se ter verificado a transmissão do estabelecimento. A empresa Y negou a aplicação deste instituto, e recusou-se a receber os referidos trabalhadores. Um trabalhador impugnou o seu despedimento, quer contra a empresa X, caso **não** se tenha verificado a transmissão de estabelecimento, quer, subsidiariamente, contra a empresa Y, caso a transmissão e estabelecimento se tenha verificado.

Ficou provado não ter existido qualquer transmissão de bens corpóreos da empresa X para a Y, decorrendo, também dos autos, que a empresa Y não integrou quaisquer trabalhadores anteriormente ao serviço da empresa X.

O Tribunal decidiu não existir, no caso em análise, qualquer transmissão e estabelecimento, não se verificando, por isso, a transmissão de contratos de trabalho para a nova prestadora de serviços. O TRG esclareceu que, nos casos como



o dos autos, em que é transferida a exploração de certa atividade num quadro concorrencial, é importante que seja clara a distinção entre uma mera sucessão de empresários numa determinada atividade e uma transmissão de estabelecimento.

Para que, para se verificar uma verdadeira transmissão de estabelecimento, considerou o Tribunal, é necessário não só que exista uma unidade económica, como também que essa unidade económica mantenha a identidade da anterior prestadora de serviços após a entrada do novo explorador. É necessário que a identidade própria da unidade económica não cesse com a perda do cliente por parte do empregador, perpetuando-se e transitando para o novo prestador de serviços.

O Tribunal sublinhou que não se pode aplicar uma presunção de transferência. A existência de uma unidade económica na esfera do “cedente” não basta para impor ao “cessionário” a transmissão dos contratos de trabalho. Para esta distinção, deve atender-se ao conjunto de circunstâncias de factos que caracterizam a operação, entre as quais o tipo de empresa ou estabelecimento, a transferência ou não de elementos corpóreos, o valor dos elementos incorpóreos no momento da transferência ou não da clientela, e o grau de similitude das atividades exercidas. E, tratando-se de uma atividade que assenta essencialmente na mão de obra, releva, sobremaneira, a retoma de parte substancial dos trabalhadores, a tomada de trabalhadores da anterior exploradora e a sua relevância para a continuação da exploração.

Ora, não se mantendo no caso a identidade da entidade económica, nos termos anteriormente descritos, que existia na esfera da anterior adjudicatária (empresa X), não se pode entender que exista uma transmissão de estabelecimento.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 27 de janeiro de 2022**

**Com a transmissão do estabelecimento de um empregador para outro, são também transmitidos os contratos de trabalho dos trabalhadores que prestam atividade nesse estabelecimento. Se, por sua vez, o empregador a quem foi transmitido o estabelecimento ceder a sua posição contratual a um terceiro, transmite-lhe também as vicissitudes inerentes aos contratos de trabalho que lhe foram inicialmente transmitidos pelo primeiro empregador.**

Em causa nesta ação estava a transmissão de um contrato de trabalho, em primeiro lugar, no âmbito de uma sucessão de contratos de prestação de serviços, e, em seguida, após a cessão de posição contratual da prestação de serviços a uma empresa terceira.

A Securitas prestava serviços de segurança ao Hospital de São João, mediante um contrato de prestação de serviços. Cessado este contrato, o Hospital adjudicou a atividade de segurança a uma nova prestadora, a VPOTEC. Posteriormente, a VPOTEC cedeu a sua posição no contrato de prestação de serviços a uma empresa terceira, a Powershield.



Um trabalhador da Securitas, informado pelo seu empregador (Securitas) da transmissão do seu contrato de trabalho decorrente da transmissão da prestação de serviços, não foi aceite pela VPOTEC, nem, posteriormente, pela Powershield. A primeira não reconheceu a existência de transmissão de estabelecimento; a segunda alegou, por um lado, a inexistência de transmissão de estabelecimento, e, por outro, desconhecer a existência deste trabalhador, que não constava da lista com os trabalhadores da VPOTEC, que assumiu na sua totalidade.

Em síntese, o Tribunal da Relação de Évora considerou o seguinte:

- (i) Existir transmissão de estabelecimento entre a Securitas e a VPOTEC, “*em virtude desta passar a prestar os serviços de segurança até aí executados pela primeira*”, “*utilizando as mesmas instalações e os mesmos meios que, aliás, pertenciam ao hospital, e exercendo as mesmas funções [...]*”;
- (ii) Pelo que o contrato de trabalho do trabalhador da Securitas se transferiu para a VPOTC;
- (iii) Ao não aceitar este trabalhador, a VPOTEC “*promoveu atos que objetivamente consubstanciam um despedimento ilícito*”;
- (iv) Com a cessão da posição contratual, a Powershields ficou responsável pelas vicissitudes inerentes a esse despedimento ilícito, visto ter aceite todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de prestação de serviços inerente à posição do cedente, ficando, assim, obrigado a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento onde prestava serviço;
- (v) Como o “*estabelecimento é o local onde [o trabalhador] prestava serviço*” e “*foi cedido*” à Powershields, é sobre ela que impende a obrigação de reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho.

Sendo que, finalmente, a Powershields foi condenada a pagar a indemnização em lugar da reintegração por fundamentos processuais.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 20 de janeiro de 2022**

**Para efeitos de aplicação do n.º 4 do artigo 112.º do Código do Trabalho, não é irrelevante a existência de um lapso temporal entre prestações de atividade.**

Segundo o Tribunal da Relação de Guimarães (“TRG”), a redução ou exclusão do período experimental em função da duração de anteriores contratações do mesmo trabalhador pelo mesmo empregador, para a prestação de atividade idêntica, designadamente através de contrato a termo, contrato de trabalho temporário, contrato de prestação de serviços ou estágio profissional, prevista no n.º 4 do artigo 112.º do Código do Trabalho, deve aplicar-se a todas as situações em que uma prévia prestação da atividade cumpriu a função atribuída ao período experimental, por as partes já terem um conhecimento mútuo que justifica a sua redução ou exclusão.

Ainda assim, o TRG salienta a importância que um *hiato* temporal pode ter na aplicação desta exclusão, uma vez que nesse intervalo de tempo podem verificar-se modificações significativas, nomeadamente tecnológicas ou organizacionais, com



implicações na adaptabilidade e desempenho do trabalhador. Nesses casos, justifica-se a utilização plena do período experimental estabelecido legal ou convencionalmente.

No caso, entre os 70 dias de trabalho no âmbito do primeiro contrato e os 39 dias de trabalho no âmbito do segundo, mediou um período de apenas 35 dias, “demasiadamente exíguo para se presumir qualquer alteração relevante”, no entendimento do TRG, e que, em todo o caso, não foi alegada pelo empregador na sua contestação.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de fevereiro de 2022**

**A mera flutuação da procura faz parte do funcionamento normal do mercado, pelo que a celebração de contratos de trabalho a termo ao abrigo de um “acréscimo excecional de atividade da empresa” não se pode fundamentar em tal flutuação, mas apenas em situações verdadeiramente excecionais.**

O Tribunal da Relação de Guimarães (“TRG”) entendeu que no caso de contratos a termo com fundamento em “acréscimo excecional de atividade da empresa”, a validade do termo não se pode bastar com flutuações de mercado e com estudos e planeamentos sobre a menor ou maior procura, quando é *modus operandi* do empregador a sucessiva contratação de trabalhadores com base neste acréscimo excecional, com a sua dispensa no fim do termo.

O dito “acréscimo excecional da atividade da empresa” abrange apenas as flutuações quantitativas de carácter anómalo, extraordinário e de natureza temporária. Os meros “picos” de volume de serviço resultam de flutuações normais de mercado inerentes ao negócio, e não constituem, por si só, justificativo de recurso a contratação a termo.

O TRG entendeu que o aumento e decréscimo da procura faz parte do funcionamento normal do mercado, pelo que não é admissível a celebração de um contrato a termo, sendo necessária uma verdadeira situação excecional.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de fevereiro de 2022**

**Os contratos de trabalho a termo celebrados ao abrigo do número 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho não exigem elevada fundamentação, bastando-se com a simples indicação da norma legal ao abrigo da qual são celebrados.**

O número 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho prevê a admissibilidade de contratação a termo certo para (i) “lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos” e para (ii) “contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração”.



O Tribunal da Relação de Guimarães entendeu que, contrariamente ao que sucede com os contratos de trabalho a termo fundamentados no número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, em que as exigências de fundamentação são mais severas (tendo de se indicar as circunstâncias concretas que justificam a contratação e o termo), nos contratos a termo fundamentados no número 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, basta a simples indicação da norma legal que os fundamenta, sendo que a referência legal constitui um termo comum usado para designar a realidade.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 20 de janeiro de 2022**

**Em processo especial emergente de acidente de trabalho, a atribuição ao sinistrado de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), após perícia médica, cabe à livre apreciação do Tribunal, não ficando este vinculado pela decisão maioritária da perícia.**

A perícia médica é um meio de prova sujeito à regra da livre apreciação pelo juiz, não constituindo decisão sob o grau de incapacidade a fixar. As respostas dadas pelos peritos médicos deverão habilitar o julgador a analisar e ponderar o grau de incapacidade a atribuir. No entanto, a liberdade do Tribunal de apreciar livremente os elementos médicos constantes do processo, não é sinónimo de arbitrariedade, pelo que os peritos médicos devem indicar os elementos em que baseiam o seu juízo e que o fundamentam.

As perícias médicas são, pois, meramente um elemento de prova. Caso o relatório ou a sua fundamentação se apresentem deficientes, obscuros ou contraditórios, o Tribunal não deve considerar tais exames, visto que tem discricionariedade para avaliar a prova.

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de outubro de 2021**

**A descaracterização do acidente de trabalho não se basta com a mera violação das regras de segurança, sendo também necessária culpa grave do trabalhador e a consciência deste da violação.**

No caso de um trabalhador que retira um arnês de proteção para se deslocar à casa de banho, mas que, nesse momento, decide prestar auxílio a um outro trabalhador num transporte de um painel (desrespeitando, portanto, as regras de segurança), e acaba por escorregar e cair, não se pode afirmar que atue de “*forma voluntária e consciente*”.

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) entendeu que apenas se provou que o referido trabalhador auxiliou momentaneamente um colega, visto que utilizava sempre os equipamentos de segurança, pelo que teria retirado o arnês pela eventual urgência do auxílio. Logo, não pode ser reprovada tal atuação, não se apurando as circunstâncias concretas em que o seu colega necessitava do auxílio ou se este era irrelevante ou desnecessário.



Não se podendo concluir que o trabalhador tivesse atuado com culpa de tal modo grave ou de modo injustificado, considerou o STJ o acidente de trabalho não podia ser descaracterizado.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 9 de fevereiro de 2022**

**Para efeitos da proibição de substituição de trabalhadores grevistas, entende-se que o trabalhador que preste atividade em diversos estabelecimentos do empregador tem como local de trabalho o estabelecimento para o qual está agendada a sua prestação no dia da greve, à data do pré-aviso.**

Com vista a evitar a neutralização dos efeitos da greve, o Código do Trabalho proíbe o empregador de substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio de greve não trabalhavam no respetivo estabelecimento ou serviço.

No caso em apreço, o empregador ordenou que um trabalhador que prestava atividade num determinado estabelecimento, prestasse atividade, no dia da greve, noutra estabelecimento, do mesmo empregador, no qual esporadicamente também desempenhava funções.

O Tribunal decidiu que, nos casos em que se verificam sucessivas alterações do local de trabalho antecipadamente planeadas, alternando entre os diversos estabelecimentos do empregador, deve entender-se, para efeitos de substituição de trabalhadores grevistas, que o seu local de trabalho é aquele em que estava previsto prestar atividade no dia da greve à data do pré-aviso, pelo que se este estava destinado a prestar atividade noutra estabelecimento, não pode ser convocado a prestar a mesma no estabelecimento onde ocorre a greve, sendo considerado, nessa situação, como trabalhador externo ao serviço desse estabelecimento.

---

## **Jurisprudência europeia**

### **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 13 de janeiro de 2022**

**O Direito da União Europeia opõe-se a uma disposição de uma convenção coletiva por força da qual, para determinar se o limiar das horas trabalhadas que dão direito a suplemento por horas extraordinárias é atingido, as horas correspondentes ao período de férias anuais remuneradas gozadas pelo trabalhador não são tidas em conta como horas de trabalho cumpridas.**

É jurisprudência unânime e consistente do Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”) que qualquer prática ou omissão de um empregador que tenha um efeito potencialmente dissuasivo sobre o gozo das férias anuais por parte de um trabalhador é incompatível com a finalidade do direito a férias anuais remuneradas, previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.





No caso, o TJUE entendeu que um mecanismo de contabilização de horas trabalhadas, previsto numa convenção coletiva alemã, em que não eram computadas como horas de trabalho as horas correspondentes ao período de férias anuais remuneradas gozadas pelo trabalhador para efeitos de atribuição de um suplemento de horas extraordinárias, era incompatível com o referido direito a férias anuais remuneradas.

A disposição da convenção coletiva tornava praticamente impossível atingir o limiar de horas trabalhadas que davam direito à atribuição do suplemento por horas extraordinárias em meses em que os trabalhadores efetivamente gozassem o seu direito a férias, independentemente das horas prestadas no remanescente desse período mensal. O TJUE entendeu que o mecanismo era, pois, apto a dissuadir o trabalhador de gozar do seu direito a férias anuais remuneradas.

### **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 24 de fevereiro de 2022**

**O Direito da União Europeia opõe-se a uma disposição que exclui as prestações de desemprego das prestações de segurança social concedidas aos trabalhadores do serviço doméstico por um regime legal de segurança social, uma vez que esta disposição prejudica desproporcionalmente os trabalhadores do sexo feminino e não é justificado por fatores objetivos e alheios de discriminação em razão do sexo.**

O TJUE foi chamado a analisar, em sede de reenvio prejudicial, uma disposição de direito espanhol segundo a qual os trabalhadores do serviço doméstico estavam expressamente excluídos do âmbito de proteção contra o desemprego em sede de segurança social.

A exclusão da proteção contra o desemprego implicava a impossibilidade, para os trabalhadores do serviço doméstico, de obterem outras prestações de segurança social a que esses trabalhadores poderiam ter direito, cuja concessão está subordinada à extinção do direito às prestações de desemprego, como os subsídios por incapacidade permanente ou os auxílios sociais para as pessoas sem emprego

É considerada discriminação indireta em razão do sexo uma situação em que uma disposição, um critério ou uma prática, aparentemente neutro, coloca pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática, seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

O TJUE considerou que, existindo um regime especial de segurança social para o serviço doméstico, que exclui estes trabalhadores da admissibilidade para prestações de desemprego do regime geral da segurança social, e sendo estatisticamente comprovado que esta profissão é significativamente mais praticada por mulheres, se devia considerar que estava em causa uma discriminação indireta em razão do sexo, sendo tal disposição do direito nacional contrária ao direito da união europeia.

### **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 10 de fevereiro de 2022**



**O Direito da União Europeia, na sua faceta de igualdade de tratamento no emprego e atividade profissional, determina que o conceito de “adaptações razoáveis para as pessoas deficientes” implica que um trabalhador, incluindo aquele que realiza um estágio após a sua contratação, que, devido à sua deficiência, foi declarado inapto para exercer as funções essenciais do posto de trabalho que ocupa, seja afetado a outro posto de trabalho, desde que tal medida não implique um encargo desproporcional para a entidade patronal.**

O TJUE considerou que, quando um trabalhador se torna definitivamente inapto para ocupar o seu posto de trabalho devido à ocorrência de uma deficiência, a sua reafetação a outro posto de trabalho é suscetível de constituir uma medida adequada no âmbito das “adaptações razoáveis”, na aceção do artigo 5.º da Diretiva 2000/78. No entanto, o TJUE observou que, para saber se as adaptações constituem ou não um encargo desproporcionado, dever-se-ão considerar-se, designadamente, os custos financeiros que implicam, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa, e a eventual possibilidade de obter fundos públicos ou outro tipo de assistência.

O TJUE clarificou que a igualdade de tratamento no emprego e atividade profissional engloba as condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional. Estende-se, pois, às pessoas que fazem um estágio preparatório ou períodos de aprendizagem de uma profissão, quando tal seja efetuado nas condições de uma atividade assalariada real e efetiva, a favor e sob a direção de um empregador.

---

Para obter informação adicional sobre o conteúdo deste documento, por favor dirija-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

©2022 CUATRECASAS

Todos os direitos reservados.

Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Os direitos de propriedade intelectual sobre este documento pertencem à Cuatrecasas. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio, a distribuição, a cedência e qualquer outro tipo de utilização deste documento sem prévia autorização da Cuatrecasas.



IS 713573