
Novidades Jurídicas - 2.º Trimestre 2022

Newsletter Laboral

4 de agosto de 2022



Índice

-
- > Laboratório
 - > Legislação
 - > Portarias de extensão
 - > Jurisprudência nacional
 - > Jurisprudência europeia



Laboratório

O trimestre a que se refere esta Newsletter foi parco em novidades legislativas com algum relevo na área laboral.

Em contrapartida, os próximos meses anunciam-se entusiasmantes, tendo sido dado o sinal de partida com a aprovação, pelo Parlamento, na generalidade, da Proposta de Lei 15/XV/1, que visa proceder à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, e do Projeto de Lei 175/XV/1, que visa alterar o regime de faltas por motivo de luto gestacional.

Na mesma sessão do dia 8 de julho, foi aprovada a baixa à Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão de vários outros projetos de lei, apresentados pelo Bloco de Esquerda e pelo Livre.

A aprovação final e subsequente entrada em vigor das alterações em discussão – e o cenário previsível é que pelo menos as contidas na Proposta de Lei 15/XV vingarão, com mais ou menos retoques -, terá um impacto significativo em vários aspectos das relações de trabalho, individuais e coletivas, que anteciparemos na próxima Newsletter.

Debruçando-nos sobre a jurisprudência citada nesta NL, chamamos a vossa especial atenção para dois acórdãos que se debruçam sobre a qualificação, como acidentes de trabalho, de situações ocorridas com trabalhadores, e que evidenciam a amplitude do que cabe na sua definição.

Maria da Glória Leitão,
Sócia do Departamento de Direito Laboral



Legislação

Portaria n.º 136/2022, de 4 de abril

Procede à quinta alteração à Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, que regula as medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção+».

A Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, na sua atual redação, regulamenta as medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção+», através das quais é desenvolvido trabalho socialmente necessário.

Com estas alterações, passam a ser integradas na medida Contrato emprego-inserção+ as pessoas que, não beneficiando das prestações de subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, ou rendimento social de inserção, estejam inscritas como desempregadas no IEFP, I. P., e sejam beneficiárias de proteção temporária ou refugiados.

Portaria n.º 141/2022, de 3 de maio

Estabelece o regime extraordinário de diferimento do pagamento de contribuições para a segurança social e alargamento do regime complementar de diferimento de obrigações fiscais no primeiro semestre de 2022

A presente portaria regulamenta as Classificações Portuguesas de Atividades Económicas (CAE) e os códigos mencionados em tabela de atividades para efeitos de IRS principais das entidades empregadoras e dos trabalhadores independentes, dos setores privado e social, abrangidos pelo regime extraordinário de diferimento do pagamento de contribuições para a segurança social, bem como dos sujeitos passivos singulares ou coletivos abrangidos pelo alargamento do regime complementar de diferimento de obrigações fiscais a cumprir no primeiro semestre de 2022, nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 30-D/2022, de 18 de abril.

Portaria n.º 144/2022, de 13 de maio

Determina as profissões excluídas do âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 28-B/2022, de 25 de março

Na sequência da crise humanitária provocada pela situação de conflito armado que se verifica na Ucrânia, o Governo adotou várias medidas para assegurar um acolhimento e integração efetivos de pessoas deslocadas.

Neste contexto, o Decreto-Lei n.º 28-B/2022, de 25 de março, veio estabelecer medidas relativas ao reconhecimento de qualificações profissionais de beneficiários de proteção temporária no âmbito do conflito armado na Ucrânia, ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 29-A/2022, de 1 de março, na sua redação atual.



A presente Portaria determina as profissões excluídas do âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 28-B/2022, de 25 de março.

Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Hospitais	Portaria n.º 145/2022 – Diário da República n.º 93/2022, Série I de 2022-05-13 Determina a extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e outro.
Indústria metalúrgica, química, eléctrica, farmacêutica, celulose, papel, gráfica, imprensa, energia e minas	Portaria n.º 149/2022 – Diário da República n.º 94/2022, Série I de 2022-05-16 Determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL.
Comércio e Serviços	Portaria n.º 148/2022 – Diário da República n.º 94/2022, Série I de 2022-05-16



	<p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.</p>
<p>Hospitais</p>	<p>Portaria n.º 147/2022 – Diário da República n.º 94/2022, Série I de 2022-05-16</p> <p>Determina a extensão das alterações do acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.</p>
<p>Comércio e Serviços</p>	<p>Portaria n.º 146/2022 – Diário da República n.º 94/2022, Série I de 2022-05-16</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.</p>



Jurisprudência nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21 de abril de 2022

Na apreciação da existência de infração disciplinar o que releva não é, em primeira linha, o resultado ou o eventual prejuízo resultante de determinado comportamento, mas saber se a conduta em si, infringiu deveres inerentes à relação laboral que deveria ter observado.

Neste acórdão, o Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) ponderou os requisitos para a existência de uma infração disciplinar, e quais os critérios para aplicação da sanção de despedimento.

No caso em apreço, uma trabalhadora, gestora de viagens, cancelou uma reserva significativa sem consultar o superior hierárquico, manifestando uma falta de cuidado e desatenção no desempenho das suas funções.

O STJ esclareceu que o que releva para efeitos de apreciação da existência de infração disciplinar não é o resultado ou o eventual prejuízo resultante de determinado comportamento, mas saber se a conduta em si e a actuação do trabalhador que conduziu ao resultado foi ilícita e culposa, e se infringiu, deliberada ou negligentemente, deveres inerentes à relação laboral que deveria ter observado na execução do contrato.

No caso em apreço, uma vez constatada que a actuação em questão da trabalhadora quanto ao cancelamento da reserva foi conforme à prática habitual e procedimentos internos da empregadora na matéria a que estava adstrita e devia obediência, tem de ser considerada como não ilícita e culposa.

O STJ concluiu que, ainda que se considerasse a conduta da trabalhadora passível de censura, não se pode afirmar que outras sanções menos gravosas não pudessem realizar a finalidade sancionatória.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de junho de 2022

Para que se dê a caducidade do contrato de trabalho, nos termos do artigo 343.º, alínea b) do Código de Trabalho, a impossibilidade deve ser “superveniente”, “absoluta” e “definitiva”, não bastando que ocorra uma situação de agravamento ou excessiva onerosidade, devendo o trabalhador encontrar-se permanentemente incapacitado para o exercício das suas funções.

Segundo o Tribunal da Relação do Porto (“TRP”), se um trabalhador regressa ao trabalho, ainda que possuindo uma capacidade de trabalho residual, não se verifica uma situação de impossibilidade absoluta, impondo-se antes uma adequação do posto de trabalho. Tal necessidade de adequação impõe-se, desde logo, por força da proteção devida aos trabalhadores com doenças crónicas ou capacidade de trabalho reduzida, prevista nas normas do Código de Trabalho, na Convenção das Nações



Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Carta dos Direitos Fundamentais.

O conceito de irreversibilidade apresenta-se essencial para poder qualificar a impossibilidade como absoluta e definitiva. No caso de uma doença prolongada e de difícil recuperação, não é afastada a característica de reversibilidade da doença, não se podendo determinar só por si a definitividade da impossibilidade e, consequentemente, a caducidade do contrato de trabalho.

O TRP sustentou que longos períodos de baixa não permitem concluir que o trabalhador, por força dessas baixas, se encontrava incapacitado, permanentemente, para o exercício das suas funções.

Entendeu o TRP que é necessário que a impossibilidade atinja a globalidade da prestação devida, pelo que a caducidade não ocorre quando a diminuição das qualidades do trabalhador permita que ainda lhe sejam distribuídas outras tarefas ou funções. Deve-se sempre ter em conta as concretas funções executadas pelo trabalhador e as “incapacidades” do mesmo.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8 de junho de 2022

Um acidente de trabalho é todo aquele que ocorre no momento e no local onde o trabalhador se encontrar direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador, mesmo que ocorra fora do local e horário de trabalho.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) ponderou se pode ser considerado como um acidente de trabalho um sinistro que decorra durante a noite, fora do horário de trabalho, por necessidade de descanso de um motorista que já tinha alcançado o limite de horas de condução, e por isso decidiu pernoitar dentro do camião que conduzia.

Resultou dos factos provados que o trabalhador sofreu o acidente (queda) no momento em que, pernoitando no camião da entidade empregadora, que lhe estava adstrito, para satisfazer necessidades fisiológicas abriu a porta da viatura, e desequilibrando-se, sofreu uma queda de 2 metros, embatendo com a face no chão, sofrendo as lesões.

Em termos espaço-temporais, consideram-se elementos integradores do acidente de trabalho o tempo e local de trabalho, mais especificamente, todo o momento e todo o local onde o trabalhador se encontrar direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador, ou seja, na sua dependência jurídica.

O TRP considera que esta “ampliação” do conceito funda-se na teoria do risco de autoridade, que resulta do facto de o trabalhador se colocar na disponibilidade do empregador, mesmo que nas ocasiões em que não executa tarefas inerentes à atividade laboral.

Uma vez que o camião pertencia à entidade empregadora, e que o trabalhador se encontrava no local do acidente na execução de um serviço determinado pelo



empregador, sujeito à sua autoridade, o TRP concluiu que o sinistro devia ser considerado como um acidente de trabalho.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de maio de 2022

Nos contratos de trabalho a termo certo, o trabalhador ilicitamente despedido tem, no mínimo, direito às retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo do contrato, se este ocorrer antes do trânsito em julgado da sentença. O termo “retribuições” inclui, não só as “retribuições salariais propriamente ditas”, mas também todas as outras importâncias que o trabalhador teria auferido até ao final do contrato, nelas se incluindo a compensação que receberia se o contrato tivesse cessado, no seu termo, por caducidade.

No caso em apreço, discutiu-se se o trabalhador poderia cumular a indemnização pelo despedimento ilícito e a compensação pela cessação do contrato de trabalho.

No que concerne os contratos a termo, o Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) refere que a indemnização prevista no artigo 393.º, n.º 2, alínea a) do Código de Trabalho tem um escopo muito amplo, estabelecendo uma compensação pela precariedade do vínculo.

O TRL concluiu que a indemnização referida *supra* não se reconduz ao simples ressarcimento da antiguidade, pelo que o pagamento das retribuições não esgotará tudo o que é devido pela cessação do contrato, devendo incluir tudo o que seria devida, a título de retribuição, até ao termo do contrato.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de abril de 2022

A aferição da violação do princípio da paridade retributiva, exige a prova de factos que, no mínimo, permitam concluir pela existência de trabalho igual, ou seja, que o trabalho é de igual natureza, qualidade e quantidade, entre dois trabalhadores que não obtêm a mesma remuneração. Assim, não basta demonstrar a identidade da categoria ou o tipo de funções desempenhadas pelos trabalhadores.

O Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) considerou que, para se demonstrar que o princípio da paridade retributiva foi violado, é necessário apurar factos que, no mínimo, permitam concluir pela existência de trabalho igual, ou seja, que o trabalho é de igual natureza (apreciando a dificuldade, penosidade e perigosidade do trabalho), de igual qualidade (apreciando a responsabilidade, exigência técnica, conhecimento, capacidade, prática e experiência) e de igual quantidade (apreciando a duração e intensidade).

Ora, no caso em apreço apenas foi arguida a disparidade salarial com base nas concretas funções efetivamente exercidas por todos os trabalhadores, neste caso, enfermeiros, não tendo os Autores alegado nem demonstrado factos que, no mínimo,



permitam afirmar a existência de trabalho igual em termos de duração, quantidade e qualidade, com os contornos acima assinalados.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 4 de abril de 2022

A agressão mútua entre duas colegas de trabalho no local e tempo de trabalho por causa da execução do serviço de que resultaram lesões para uma delas, constitui acidente de trabalho.

No caso em análise pelo Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) encontrava-se em discussão a possibilidade de uma agressão que ocorreu no local de trabalho ser considerada como um acidente de trabalho. Em causa estava uma agressão física mútua, que incluiu murros, pontapés e puxões de cabelo, dal qual resultaram lesões para uma das trabalhadoras.

O TRP esclareceu que o conceito de acidente de trabalho e a responsabilidade objectiva do empregador assenta na teoria do risco de autoridade que, por sua vez, se baseia na responsabilidade do empregador decorrente da possibilidade do exercício da autoridade por parte deste sobre os seus trabalhadores, dispensando o referido nexos de causalidade entre o trabalho e o acidente, bastando-se com alguma relação entre o trabalho e o acidente.

A conexão ou causalidade entre o trabalho e o acidente decorre ou está insitamente contida na circunstância de o acidente ter ocorrido no local e no tempo de trabalho, não sendo ao sinistrado necessário demonstrar, relativamente a acidente ocorrido em tais circunstâncias, que o mesmo decorreu por virtude do concreto trabalho.

Assim sendo, concluiu o tribunal que a agressão é qualificável como um acidente de trabalho.

Jurisprudência europeia

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 12 de maio de 2022

O Direito da União Europeia, por aplicação da igualdade de tratamento, de forma a assegurar a proteção dos trabalhadores temporários, opõe-se à legislação nacional que determina que a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, por cessação da sua relação laboral com uma empresa utilizadora, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, é inferior à compensação a que esses trabalhadores teriam direito, na mesma situação e a título semelhante, se tivessem sido recrutados diretamente por essa empresa utilizadora.

No caso em apreço, discutiu-se qual o método de cálculo a aplicar, na cessação de um contrato de trabalho temporário com uma empresa utilizadora, para determinar o número de dias de férias pagas não gozadas e o montante do subsídio de férias correspondente devidos.



O Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”) esclarece, em primeiro lugar, que o conceito de “condições fundamentais de trabalho e emprego”, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma, deve ser interpretado no sentido de que inclui uma compensação que o empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em virtude da cessação da sua relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente.

Mais esclarece o TJUE que o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, prevê que os trabalhadores temporários devem, durante a sua cedência a uma empresa utilizadora, beneficiar de condições fundamentais de trabalho e emprego pelo menos iguais às que lhes seriam aplicáveis se fossem recrutados diretamente por essa empresa para exercer as mesmas funções, sob pena de violarem o princípio da igualdade de tratamento.

Ora, os trabalhadores temporários só têm direito, em conformidade com o artigo 185.º, n.º 6, do Código do Trabalho, a férias e a um subsídio de férias calculados proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado, ao passo que os trabalhadores recrutados diretamente por uma empresa utilizadora têm direito a férias pagas segundo o regime geral deste código, previsto nos seus artigos 237.º a 239.º e 245.º.

No entanto, conclui o TJUE que o regime geral das férias previsto nos artigos 237.º a 239.º e 245.º do Código do Trabalho deve ser aplicável no caso em apreço, na medida em que a expressão “proporcionalmente à duração do seu contrato” que figura no artigo 185.º, n.º 6, deste código deve ser lida não automática e exclusivamente em conjugação com as disposições do artigo 238.º, n.º 1, do referido código, mas também com as outras disposições desse regime geral, a fim de determinar o montante da compensação a que os recorrentes no processo principal podem ter direito, a título das férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, em virtude da cessação da sua relação de trabalho temporário.

Assim, quando tal se verifique, pode-se considerar que trabalhadores temporários, beneficiam, durante a sua cedência a uma empresa utilizadora, de condições fundamentais de trabalho e emprego que são pelo menos iguais às que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente por essa empresa utilizadora para aí exercer as mesmas funções durante o mesmo período, de modo que, se tal se verificar, não se poderia concluir pela existência de uma violação do princípio da igualdade de tratamento, previsto no artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104.



CUATRECASAS

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.

