
Laboral

Newsletter | Portugal

Abril 2019



Índice

- > **Legislação nacional**
- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**



I. Legislação nacional

Decreto Lei n.º 56/2019 – Diário da República n.º 81/2019, Série I de 2019-04-26
Reforça os poderes e incentivos aplicáveis à cobrança de dívida à Segurança Social.

Este Decreto Lei entrou em vigor no dia 1 de Maio de 2019.

Portaria n.º 112-A/2019, Diário da República n.º 73/2019, 1º Suplemento, Série I de 2019-04-12

Regula a criação da medida Contrato-geração

O Contrato- geração consiste na atribuição de um incentivo à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa ou muito longa duração.

O incentivo desta portaria consiste na atribuição de dois apoios:

- > Um apoio financeiro, não reembolsável, a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional.
- > A dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa ao empregador.

Esta Portaria entrou em vigor dia 13 de Abril de 2019.

II. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Combustíveis	Portaria n.º 106/2019- Diário da República n.º 71 /2019, Série I de 2019-04-10 Estende as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis – ANAREC e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.



<p>Escolas de Condução</p>	<p>Portaria n.º 107 /2019 - Diário da República n.º 71/2019, Série I de 2019-04-10</p> <p>Estende o contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução – APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações FECTRANS.</p>
-----------------------------------	--

III. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Dezembro de 2018

A existência de razões ponderosas, do ponto de vista empresarial, para o encerramento do estabelecimento e para a transferência definitiva de local de trabalho, não afasta - caso exista prejuízo sério - o direito à resolução do contrato pelo trabalhador.

No presente caso, o trabalhador resolveu o seu contrato de trabalho, uma vez que foi transferido de local de trabalho por alteração do estabelecimento do empregador.

Assim, coloca-se a questão de saber se a transferência definitiva de local de trabalho por decisão unilateral do empregador - que alterou o seu estabelecimento do Porto para Lisboa - causa ou não prejuízo sério ao trabalhador e, conseqüentemente, se é fundamento para a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador.

O Tribunal da Relação do Porto começou por afirmar que a averiguação de existência ou não de prejuízo sério, no caso de mudança do estabelecimento do empregador, deve ser feita casuisticamente. Ao analisar os critérios utilizados pela doutrina para aferir da existência de prejuízo sério, o Tribunal da Relação do Porto discordou totalmente da posição que defende que *“a seriedade do prejuízo deve ser apurada também em confronto com a importância das conseqüências que a não transferência acarretará à empresa”*, afirmando, antes, que essa avaliação deve ser feita tendo apenas em conta os interesses do trabalhador.

Foram, assim, destacados como elementos a ter em consideração na existência ou não de prejuízo sério os seguintes: (i) o local de trabalho do cônjuge, (ii) a escola dos filhos, (iii) a assistência a pessoas de família, (iv) o desempenho de outras atividades profissionais ou extralaborais pelo trabalhador, (v) a inexistência de meios de transporte ou a existência de meios de transporte muito precários, (vi) além do tempo gasto em deslocações para o novo local de trabalho.



O Tribunal da Relação do Porto conclui que, nesta análise, *“o que revela é que não estejam em causa meros incómodos ou desvantagens que o trabalhador deva suportar em benefício do funcionamento da empresa, como é o caso de o trabalhador ter que efectuar mais alguns quilómetros ou ter de caminhar mais alguns minutos desde a paragem do transporte colectivo até à porta do novo local de trabalho”*.

No caso em apreço, o Tribunal da Relação do Porto, tal como o Tribunal de primeira instância, decidiu que a deslocação do local de trabalho do Porto para Lisboa representava, efectivamente, um prejuízo sério para o trabalhador, já que tal deslocação implicava afastar-se da família que vivia na área do Porto, em casa própria, e onde tinha toda a vida estabelecida.

O Tribunal da Relação considerou que, apesar de a decisão de mudança do estabelecimento pelo empregador ter sido lícita, a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador, nos termos do artigo 194º n.º 1 alínea a) do Código do Trabalho, *“depende apenas da existência do prejuízo sério e não também da inexistência de justificação da entidade empregadora para alterar o local de trabalho”*, estando a licitude do comportamento do empregador já ínsita na limitação da indemnização, que não pode ascender aos limites da indemnização geral por resolução com justa causa (ou seja, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade), ficando-se pelos da compensação por despedimento colectivo (ou seja, 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade).

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13 de Fevereiro de 2019

A redução do valor de ajudas de custo depende da alteração concreta da realidade que motiva o seu pagamento

No caso em apreço, a trabalhadora auferia, para além da retribuição base, um subsídio de alojamento mensal, no valor de 520 euros, como compensação por prestar funções no continente e ter a sua habitação em Ponta Delgada, bem como um valor diário de 30 euros a título de ajudas de custo para deslocações.

Em 2012, o empregador alterou, unilateralmente, as prestações atribuídas à trabalhadora, passando a pagar-lhe, para além da retribuição base, um valor total de 700 euros, a título de subsídio de alojamento e de ajudas de custo para deslocações.

O caso foi, então, submetido à apreciação dos Tribunais, tendo a trabalhadora requerido a condenação do empregador na inclusão dos montantes pagos a título de compensação por viver no continente enquanto tinha casa em Ponta Delgada e pela presença constante nas obras (respectivamente, subsídio de alojamento e ajudas de custo) nos subsídios de férias e de Natal.

Quanto a esta questão, o Tribunal da Relação de Lisboa concluiu que as quantias peticionadas pela trabalhadora não assumiam natureza retributiva, pelo facto de terem uma causa específica e individualizável - a compensação por residir fora de Ponta Delgada -, não



excedendo as mesmas os valores que visavam compensar, nomeadamente as deslocações e o alojamento da trabalhadora. Nesse sentido, o Tribunal da Relação decidiu que tais prestações (compensação por viver no continente e compensação por pela sua presença constante nas obras) não deveriam ser tidas em conta no cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Relativamente à licitude da alteração das mencionadas prestações, considerou o Tribunal da Relação que, não obstante as mesmas não serem classificáveis como retribuição, tendo as tais prestações uma causa específica e individualizável, deveria a sua alteração ter sido realizada em função dessa mesma causa, ou seja, *“só com a alteração concreta da realidade que motivava o pagamento destas prestações de ajudas de custo, face à forma como estavam fixadas e eram liquidadas, é que o valor das mesmas poderia ser legitimamente alterado”*.

Assim, apesar de se ter provado que ocorreu uma redução do volume de obras realizadas pelo empregador e uma consequente diminuição da sua facturação, e que a trabalhadora passou a acompanhar um menor volume de obras devido a um acidente de trabalho que sofreu, considerou o Tribunal que estas justificações se afiguram demasiado vagas e, por isso, insuficientes para legitimar a decisão da redução do montante pago a título de compensação por habitar no continente e por estar sempre presente nas obras.

Afirmou ainda o Tribunal da Relação de Lisboa que o empregador deveria ter estabelecido, com rigor, um *nexo de correspondência entre essa alteração e a diminuição das prestações* e que também deveria ter invocado o regime de alteração anormal das circunstâncias para justificar a alteração das prestações em causa, o que não fez e, portanto, tornou essa redução ilícita.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de Fevereiro de 2019

Uma briga entre dois trabalhadores durante o exercício de funções é acidente de trabalho.

No caso em análise, uma trabalhadora que desempenhava as funções de empregada de mesa de um hotel envolveu-se num confronto físico com outro colega, quando ambos se encontravam a desempenhar funções.

Como resultado do confronto físico, a trabalhadora ficou, durante um período de 60 dias, totalmente incapacitada para o exercício de qualquer atividade profissional. A trabalhadora intentou uma acção contra a seguradora e o empregador, pedindo a classificação do sucedido como acidente de trabalho e o pagamento de uma indemnização pela incapacidade temporária sofrida e pelos custos médicos suportados.

A pretensão da trabalhadora foi acolhida pelo Tribunal de primeira instância, que qualificou o ocorrido como acidente de trabalho.



A seguradora recorreu da decisão, baseando a sua argumentação no facto de a agressão não ser inesperada, por a trabalhadora sinistrada ter ofendido o colega com comentários racistas e que, por isso, não se verificava um elemento essencial para qualificação do sinistro como acidente de trabalho: a ocorrência de um evento naturalístico.

Ora, o tribunal da Relação de Évora veio apontar que apesar de não haver uma definição legal de acidente de trabalho, *“a doutrina e a jurisprudência apontam determinadas características essenciais para a sua qualificação como tal. Deve ser imprevisto ou súbito o seu aparecimento, de forma não previsível quanto à sua ocorrência e devido a fatores externos ao trabalhador”* e que *“existe sempre acidente de trabalho, independentemente do local onde ocorre, desde que o trabalhador esteja aí por causa ou por ocasião das suas funções, a mando da empresa, sujeito ao controlo direto ou indireto do empregador”*.

Acabou por concluir o Tribunal da Relação que não ficou provada a motivação da agressão, e que, mesmo que a mesma se devesse aos comentários racistas por parte da trabalhadora, a reacção do colega era desproporcional, não preenchendo os requisitos de legítima defesa.

Assim, decidiu o Tribunal da Relação de Évora que o ocorrido deveria ser qualificado como acidente de trabalho, uma vez que as lesões foram provocadas por um colega de trabalho quando ambos estavam no exercício das funções e pelo facto de a trabalhadora sinistrada ter sofrido incapacidade para o trabalho.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º)
1250-160 Lisboa I Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1
4100-137 Porto I Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019. É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma selecção 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 actividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, rectificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de protecção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.