

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

Outubro 2019

---



---

## Índice

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



---

### I. Laboratório

Na presente Newsletter é referida uma decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, que versa sobre o instituto do abandono de trabalho.

Ao invocar o abandono de trabalho, definido como a “ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade revelam a intenção de não o retomar”, o empregador corre sempre, na prática, sérios riscos de confusão com o absentismo, isto é, com a ausência ao trabalho, porventura injustificada, mas que não implica este juízo de probabilidade de que o trabalhador, não vai, mais cedo ou mais tarde, regressar e retomar a sua actividade.

Como sublinha o acórdão publicado nesta Newsletter, para que se aplique o instituto do abandono de trabalho é necessário que existam factos (elemento objectivo) dos quais se possa inferir que o trabalhador não pretende regressar ao trabalho naquele empregador (elemento subjectivo).

A mera ausência do trabalhador, mesmo que não seja dada qualquer justificação, não significa, necessariamente, que se esteja perante um abandono. O trabalhador pode estar, por alguma razão, impedido de comunicar com o empregador, vindo a manifestar-se quando cessar o impedimento, e, então, inclusivamente, apresentar uma justificação atendível.

O empregador deverá, pois, analisar cuidadosamente os elementos disponíveis antes de optar por um despedimento por justa causa, com fundamento em faltas injustificadas, ou por invocar o abandono de trabalho.

Maria da Glória Leitão,  
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



## II. Legislação nacional

Decreto-Lei n.º 153/2019 – Diário da República n.º 200/2019, Série I de 2019-10-17

### Altera o prazo de garantia para acesso ao subsídio social de desemprego

O Decreto-Lei n.º 153/2019 reduz, de 180 para 120 dias, o prazo de garantia para acesso ao subsídio social de desemprego inicial para os trabalhadores cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, sem que tenha havido renovação.

O novo prazo é igualmente aplicável nas situações de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do empregador durante o período experimental. Nessa situação, os beneficiários podem aceder ao subsídio social de desemprego uma vez em cada dois anos a contar da data de cessação do subsídio social de desemprego atribuído nestes termos.

O Decreto-Lei n.º 153/2019 entrou em vigor a 4 de Novembro.

## III. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Aviação Civil	<p>Portaria n.º 344/2019 – Diário da República n.º 188/2019, Série I de 2019-10-01</p> <p>Determina a extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited – Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC.</p>
Fabricação de Papel e de Cartão	<p>Portaria n.º 363/2019 – Diário da República n.º 194/2019, Série I de 2019-10-09</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e</p>



## CUATRECASAS

	<p>Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outra.</p>
<p><b>Couro e Produtos do Couro</b></p>	<p><b>Portaria n.º 384/2019 – Diário da República n.º 205/2019, Série I de 2019-10-24</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE.</p>
<p><b>Comércio</b></p>	<p><b>Portaria n.º 385/2019 – Diário da República n.º 205/2019, Série I de 2019-10-24</b></p> <p>Determina a extensão do contrato colectivo entre a ACILIS – Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.</p>
<p><b>Hotelaria e Restauração</b></p>	<p><b>Portaria n.º 386/2019 – Diário da República n.º 205/2019, Série I de 2019-10-24</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE (alojamento).</p>



<b>Comércio</b>	<b>Portaria n.º 387/2019 – Diário da República n.º 205/2019, Série I de 2019-10-24</b> Determina a extensão do contrato colectivo 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.
-----------------	--

---

## IV. Jurisprudência nacional

### Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25 de Setembro de 2019

**Não é abandono do trabalho o comportamento do trabalhador que, após o empregador lhe ter dado ordem para se apresentar nas instalações de um novo cliente, se recusa a fazê-lo e continua a apresentar-se na sede da empresa por pretender outro horário de trabalho mais conveniente.**

O trabalhador (vigilante) foi informado pelo empregador de que iria deixar de prestar serviços em certo local de trabalho, para passar a prestá-los nas instalações de um outro cliente.

Descontente com o novo horário e local que lhe foi atribuído, o trabalhador não se apresentou no trabalho, tendo optado, em alternativa, por se deslocar sistematicamente à sede do empregador. Numa dessas deslocações, que teve lugar no dia 6 de Novembro de 2017, o empregador informou o trabalhador de que este estava, a seu ver, numa situação de abandono do trabalho.

No final do mês em questão, o trabalhador recebeu uma carta da empresa a dizer que o seu contrato de trabalho havia cessado, por abandono do trabalho. Inconformado, o trabalhador intentou uma acção contra a empresa, na qual invocou que o “despedimento” em questão seria ilícito, requerendo, assim, a sua reintegração.

O Tribunal de 1.ª Instância considerou que o contrato de trabalho havia cessado por abandono do trabalho, tendo julgado improcedente a pretensão do trabalhador que, por isso, recorreu da decisão.



Em sede de recurso, o Tribunal da Relação começou por alertar que a jurisprudência constante dos tribunais superiores tem considerado que a figura do abandono do trabalho comporta dois elementos: i) um elemento objectivo, que se traduz na ausência do trabalhador e ii) um elemento subjectivo, que, por sua vez, se reporta à intenção de o trabalhador não retomar o trabalho, ao ponto de, pela leitura dos factos, se extrair uma vontade inequívoca do mesmo nesse sentido.

Sempre que assim suceda, deve o empregador enviar uma carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador, comunicando-lhe os factos constitutivos do abandono, que traduzem concretamente os elementos referidos *supra*.

Sendo certo que o empregador fez tal comunicação, para o Tribunal da Relação, a situação em mãos não configurou abandono do trabalho. Com efeito, ao não se apresentar no novo local de trabalho, o trabalhador não abandonou (totalmente) o posto, na medida em que não expressou uma vontade inquestionável de nele não se voltar a apresentar.

O que se verificou neste caso foi, em alternativa, uma desobediência frontal ao empregador, através de uma série de faltas (injustificadas) que, por si, são susceptíveis de integrar a prática de uma infracção disciplinar por violação de deveres de obediência, zelo, diligência e assiduidade, por parte do trabalhador.



---

## 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 | 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

---

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](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).