
Laboral

Newsletter | Portugal

1.º Trimestre 2020



Índice

- > *Laboratório*
- > Alerta laboral
- > Legislação
- > Portarias de extensão
- > Jurisprudência nacional



I. *Laboratório*

Devido à situação de emergência nacional e internacional em consequência da pandemia de Covid-19, suspendemos o envio da nossa *newsletter* de fevereiro, que já se encontrava finalizada, para dar prevalência às questões específicas e mais urgentes com que se deparam as empresas.

Retomamos agora o envio regular da nossa *newsletter*, embora com diferente periodicidade, com temas que continuam a ser relevantes e atuais, mas sem referência a questões relacionadas com a crise Covid-19. Estas últimas estão tratadas em *newsletters* específicas, que pode encontrar [aqui](#) e [aqui](#).

A jurisprudência que damos a conhecer nesta *newsletter* traz-nos uma boa notícia, mas, em contrapartida, gera-nos uma preocupação.

Encontramos a boa notícia no acórdão da Relação do Porto, que aceita como válida a quitação assinada por trabalhador no âmbito da revogação de um contrato de trabalho. Esta decisão surge ao invés de alguma jurisprudência recente que admitiu, em determinadas situações, reabrir a discussão sobre a existência de créditos laborais e a sua reclamação pelo trabalhador, mesmo quando este deu quitação total de todos os créditos, após a cessação do seu contrato.

Ora, admitir esta possibilidade pode pôr em causa a estabilidade e segurança na negociação e celebração de acordos de revogação de contrato de trabalho ou de pagamento de créditos laborais finais.

A preocupação surge-nos com a leitura do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11/12/2019, que, analisando a licitude de um despedimento coletivo, decidiu que *“a empresa tem de demonstrar a existência de uma crise efetiva e a racionalidade da medida que justifica o despedimento dos trabalhadores para lhe fazer face”*.

Ora, tem sido entendimento praticamente unânime na jurisprudência e doutrina sobre esta matéria que não cabe ao Tribunal fazer um juízo de valor sobre as decisões de gestão, gozando o empresário de discricionariedade, desde que respeitados os limites impostos pela boa-fé. Entendimento que é, em alguma medida, posto em causa neste acórdão.

Chamamos finalmente a atenção para o Alerta Laboral sobre o início do período de transição para o preenchimento pelas empresas das quotas de contratação de pessoas com deficiência.

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Alerta laboral

Contratação de pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% - início do período transitório e da obrigação de garantir que 1% das contratações anuais se destina a pessoas com deficiência

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro estatui que as médias e grandes empresas, ou seja, empresas, respetivamente, com 75 ou mais, ou com 250 ou mais trabalhadores, deverão admitir trabalhadores com incapacidade igual ou superior a 60%, em número não inferior a 1% ou 2% do pessoal ao seu serviço, consoante se trate, respetivamente de uma média ou grande empresa.

A 1 de fevereiro de 2020 iniciou-se o período transitório para aplicação desta lei (ou seja, para o cumprimento das quotas definidas), que consiste num período de cinco anos para as empresas com 75 a 100 trabalhadores e de quatro anos para as empresas com mais de 100 trabalhadores.

De forma a assegurar a aplicação faseada do diploma, a Lei n.º 4/2019 estabelece ainda que, a partir de 1 de fevereiro de 2020, todas as empresas abrangidas pelo regime estão obrigadas a garantir que 1% das contratações anuais se destine a pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

O incumprimento das obrigações estabelecidas neste diploma constitui contraordenação grave ou leve.

Note-se, no entanto, que os empregadores podem ser excecionados da aplicação deste regime, devendo peticioná-lo junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, acompanhado dos pareceres e declarações necessárias do INR, I.P. e IEFP, I.P. aplicáveis em cada situação, justificando-o ou pela impossibilidade da efetiva aplicação do regime legal no posto de trabalho em causa ou pela inexistência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos no centro de emprego, que reúnam os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior.

III. Legislação

Portaria n.º 27/2020 – Diário da República n.º 22/2020, Série I de 2020-01-31

Procede à atualização do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS)



Procede à atualização anual do IAS para o ano de 2020, que passa de €435,76 para €438,81.

Portaria n.º 28/2020 – Diário da República n.º 22/2020, Série I de 2020-01-31

Procede à atualização anual das pensões e outras prestações sociais

Procede à atualização anual, para o ano de 2020, das pensões atribuídas pelo sistema de Segurança Social, nomeadamente as pensões de invalidez e de velhice do regime geral de Segurança Social e as pensões de aposentação, reforma e invalidez do regime de Proteção Social Convergente, em concreto:

- i. As pensões de montante igual ou inferior a €877,62 são aumentadas em 0,7% (com um limite mínimo de €1,91);
- ii. As pensões de montante entre €877,62 e €2.632,86 são aumentadas em 0,24% (com um limite mínimo de €6,14);
- iii. As pensões de montante superior a €2.632,86 não são objeto de atualização.

Procede também à atualização anual, para o ano 2020, das pensões do regime de proteção social convergente atribuídas pela Caixa Geral de Aposentações (CGA) e das pensões por incapacidade permanente para o trabalho e por morte decorrentes de doença profissional, nomeadamente:

- i. As pensões de sobrevivência, de preço de sangue e outras atribuídas pela CGA de montante até €438,81 são aumentadas em 0,7%;
- ii. As pensões de sobrevivência, de preço de sangue e outras atribuídas pela CGA de montante até €1.316,43 são aumentadas em 0,24%;
- iii. As pensões de sobrevivência, de preço de sangue e outras atribuídas pela CGA de montante superior a €1.316,43 não são objeto de atualização.

Portaria n.º 30/2020 – Diário da República n.º 22/2020, Série I de 2020-01-31

Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2021

Estabelece que a idade normal de acesso à pensão de velhice, em 2021, é 66 anos e 6 meses.

Portaria n.º 36-A/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03

Procede à segunda alteração à Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, que regulamenta a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, no âmbito do Programa Regressar



CUATRECASAS

Introduz as seguintes alterações ao “Programa Regressar”:

- a) Altera as condições de elegibilidade dos destinatários, passando a ser admitida a concessão de apoios a emigrantes com vínculo de trabalho a termo resolutivo, desde que com duração inicial igual ou superior a seis meses;
- b) Aumenta o limite máximo de comparticipação dos custos de transporte de bens de países fora da União Europeia para Portugal;
- c) Ajusta a majoração do apoio financeiro previsto por cada elemento do agregado familiar do destinatário que com ele fixe residência em Portugal;
- d) Atribui uma majoração aos apoios concedidos a emigrantes cujo local de trabalho seja situado em concelhos do interior de Portugal;
- e) Prorroga a aplicação da medida, por forma a que a mesma seja aplicável aos contratos de trabalho celebrados até 31 de dezembro de 2021.

Decreto Legislativo Regional n.º 2/2020/M – Diário da República n.º 44/2020, Série I de 2020-03-03

Altera o valor da retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma da Madeira

Estabelece que o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira é de €650,88.

IV. Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Comércio do Porto	Portaria n.º 31/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP – sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.



CUATRECASAS

<p>Cortiça</p>	<p>Portaria n.º 32/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a APCOR – Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICCOM – Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).</p>
<p>Produtos químicos (controlo de pragas)</p>	<p>Portaria n.º 33/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energias e Minas (controlo de pragas).</p>
<p>Trabalho portuário</p>	<p>Portaria n.º 34/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões.</p>
<p>Indústria de duas rodas</p>	<p>Portaria n.º 35/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA – Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro.</p>



CUATRECASAS

<p>Fabrico industrial de bolachas</p>	<p>Portaria n.º 36/2020 – Diário da República n.º 23/2020, Série I de 2020-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA – Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção).</p>
<p>Solidariedade social</p>	<p>Portaria n.º 44/2020 – Diário da República n.º 33/2020, Série I de 2020-02-17</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.</p>
<p>Transporte de mercadorias</p>	<p>Portaria n.º 49/2020 – Diário da República n.º 40/2020, Série I de 2020-02-26</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANTRAM – Associação Nacional de Transportes Públicos e Rodoviários de Mercadorias e a FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros.</p>
<p>Comércio de Aveiro</p>	<p>Portaria n.º 62/2020 – Diário da República n.º 47/2020, Série I de 2020-03-06</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACA – Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.</p>



<p>Serviços de limpeza</p>	<p>Portaria n.º 72/2020 – Diário da República n.º 53/2020, Série I de 2020-03-16 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APFS – Associação Portuguesa de Facility Services e o STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas e outra.</p>
----------------------------	---

V. Jurisprudência nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de dezembro de 2019

A mera redução de custos derivados da operação de uma concreta loja, motivada pela redução do volume de vendas dessa loja em dois anos, não configura motivo para o seu encerramento e para o conseqüente despedimento coletivo.

Três trabalhadores foram despedidos, no âmbito de um processo de despedimento coletivo, com fundamento no encerramento da loja onde exerciam a sua atividade. Os trabalhadores impugnaram o despedimento coletivo, invocando a sua ilicitude, que foi declarada pelo Tribunal de 1.ª Instância.

O empregador recorreu desta decisão, tendo o Tribunal da Relação de Lisboa revogado a sentença recorrida e absolvido o empregador.

O Tribunal da Relação de Lisboa baseou-se, fundamentalmente, na discricionariedade do empregador para tomar decisões de gestão, entendendo terem sido cumpridas todas as formalidades legais exigidas para se proceder a um despedimento coletivo e tendo ainda considerado como legítima a intenção de o empregador *“aumentar as vendas das outras três lojas, com o fecho desta, uma vez que era aquela que apresentava menor volume de faturação e cujo volume vinha a decrescer nos últimos anos”*.

Inconformados, os trabalhadores recorreram da decisão para o Supremo Tribunal de Justiça, onde, o empregador voltou a alegar como fundamento para o encerramento da loja, e conseqüente despedimento coletivo, a sua menor rentabilidade comparativamente com as outras três lojas por si exploradas e a redução dos custos inerentes ao seu funcionamento.



No entanto, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que o empregador não apresentou quaisquer estudos de mercado que corroborassem esta alegação, isto é, que demonstrassem a contribuição que a redução dos custos da loja a encerrar teria na rentabilidade da sua atividade naquele mercado, reafirmando que *“a empresa tem de demonstrar a existência de uma crise efetiva e a racionalidade da medida que justifica o despedimento dos trabalhadores para lhe fazer face”*.

O Supremo Tribunal de Justiça acrescentou que, para além da redução de vendas, o empregador deve demonstrar que essa redução lhe causa um prejuízo significativo, ao ponto de pôr em risco o equilíbrio do negócio – a dita situação de “crise económica”.

Concluiu o Tribunal que o despedimento coletivo foi ilícito e condenou o empregador no pagamento de uma indemnização aos três trabalhadores abrangidos.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23 de setembro de 2019

É válida a quitação assinada por trabalhador no âmbito da revogação do contrato de trabalho, quando o mesmo estava ciente do seu conteúdo.

No presente caso, um trabalhador abrangido por um despedimento coletivo impugnou o seu despedimento e peticionou o pagamento de diversos créditos salariais alegadamente em dívida.

O trabalhador assinara, no entanto, uma declaração emitida pelo empregador, na qual declarou ter recebido todos os créditos vencidos e exigíveis, asseverando ainda que *“com o recebimento das quantias anteriormente referidas, nada mais [teria] a receber”*.

Discutiu-se, assim, se a referida declaração de quitação genérica, na qual o trabalhador renunciou ao seu direito a reclamar créditos, configuraria ou não uma remissão abdicativa.

O Tribunal de 1ª Instância considerou tratar-se de um contrato de remissão, pelo que o trabalhador nada mais teria direito a receber a título de créditos salariais.

Em sede de recurso, o Tribunal da Relação do Porto confirmou a decisão da 1ª instância e fundamentou-se, essencialmente, na “teoria da impressão do destinatário”, segundo a qual a declaração deve valer com o sentido que um destinatário razoável, colocado na posição concreta do real declaratório, lhe atribuiria. Com efeito, existia troca de correspondência entre o trabalhador e o empregador demonstrativa de negociação entre as partes sobre os créditos a pagar a título da cessação do contrato de trabalho.

O Tribunal alicerçou-se ainda no facto de o trabalhador ter enviado um e-mail ao empregador, três meses antes da assinatura da declaração de quitação, no qual aceitava a proposta do empregador para efeitos do cálculo da compensação por despedimento, sem prejuízo do seu



direito a reclamar outros créditos salariais decorrentes da relação de trabalho, não contemplados na referida compensação.

Ora, concluiu o Tribunal da Relação que uma pessoa de normal diligência, caso quisesse manter a posição sustentada no referido e-mail, nunca poderia subscrever integralmente, três meses depois, uma declaração da qual resultava, de forma clara e inequívoca, a renúncia a reclamar a quaisquer outros créditos.

Logo, a declaração de quitação em causa configurou uma remissão abdicativa, tendo o Tribunal da Relação rejeitado a possibilidade de o trabalhador reclamar quaisquer outros créditos.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 24 de Setembro de 2019

O jogo de futebol realizado por iniciativa dos trabalhadores durante a hora de almoço constitui uma atividade lúdica e pessoal, sem conexão com a relação laboral, pelo que a lesão aí verificada não beneficia da tutela dos acidentes de trabalho

Um trabalhador, motorista de pesados, intentou ação especial emergente de acidente de trabalho, com fundamento em lesão no joelho, sofrida enquanto, jogava futebol com outros trabalhadores da empresa, durante a sua hora de almoço, nas instalações do empregador.

O Tribunal de 1.^a Instância entendeu que o jogo de futebol em que o trabalhador estava a participar não era uma atividade diretamente relacionada com a sua atividade de motorista nem uma atividade ordenada pelo empregador, pelo que o mero acaso de o acidente ter ocorrido nas instalações daquele não era suficiente para o caracterizar como acidente de trabalho.

O trabalhador recorreu desta sentença, mas o Tribunal da Relação de Évora manteve a decisão da primeira instância. Com efeito, o Tribunal considerou que, para que o acidente seja de trabalho, deverá haver um nexo de causalidade entre o mesmo e a relação laboral. Ora, uma vez que, durante o jogo de futebol, o trabalhador não estava a trabalhar, o Tribunal determinou que o acidente não resultou do exercício da sua função de motorista. Ora,

o Tribunal da Relação de Évora considerou que a participação do trabalhador no jogo de futebol foi voluntária e espontânea, uma atividade lúdica, não se identificando qualquer indício de autoridade laboral e de subordinação do trabalhador, pelo que o acidente não poderia ser considerado um acidente de 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 | 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 2020.
É proibida a reprodução total ou parcial. 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.

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, retificar, 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 proteção 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.