

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

3.º Trimestre 2020

---



---

## Índice

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



---

## I. *Laboratório*

E continua a haver vida para além da Covid-19.

As novidades legislativas porventura mais aguardadas e mediáticas reconduzem-se aos instrumentos de apoio às empresas e trabalhadores, destinados a obviar as dificuldades causadas pela pandemia, e são, por isso, incluídas nas nossas Newsletters - Legislação Covid-19.

Através das newsletters regulares, mantemos a divulgação do que vai sucedendo no panorama legislativo e jurisprudencial laboral, para além dos temas exclusivamente Covid-19.

Nesta Newsletter chamamos a especial atenção para dois acórdãos que se pronunciam sobre a licitude de despedimentos.

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça sublinha o óbvio, isto é, que o despedimento por extinção de posto de trabalho tem de assentar necessariamente no desaparecimento desse posto de trabalho da organização da empresa, não podendo subsistir sob outro nome ou categoria. A este propósito convém relembrar a competência atribuída aos inspectores do trabalho para suspender um despedimento quando verifique a existência de indícios de um despedimento ilícito.

A Relação de Évora faz uma interessante análise do impacto perturbador das faltas injustificadas na organização do trabalho do empregador, que, revelando um nítido desinteresse e falta de diligência do trabalhador, preenchem os pressupostos para justa causa.

Na próxima newsletter daremos conta de diplomas publicados já no mês de outubro, e, entretanto, divulgados por meio de Legal Flash

Maria da Glória Leitão,  
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



---

## II. Legislação

**Decreto-Lei n.º 35/2020 - Diário da República n.º 134, Série I de 2020-07-13**

**Altera a proteção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição durante o trabalho a agentes cancerígenos ou mutagénicos, transpondo as Diretivas (UE) 2017/2398, 2019/130 e 2019/983**

Este Decreto-Lei procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 301/2000 de 18 de Novembro, definindo o “valor-limite de exposição profissional” como sendo o limite de concentração média ponderada de um agente cancerígeno ou mutagénico presente na atmosfera do local de trabalho, medido na zona de respiração de um trabalhador, num determinado período.

O empregador deverá avaliar os riscos por forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, designadamente:

- > A natureza, o grau e o tempo de exposição ao agente cancerígeno ou mutagénico;
- > A concentração do agente cancerígeno ou mutagénico na atmosfera do local de trabalho, considerando os valores-limite de exposição profissional;
- > Verificar as reais condições de exposição profissional, nomeadamente a ligação com outros factores de risco profissional.

Os empregadores deverão proceder à avaliação dos riscos de três em três meses, no caso de ocorrerem alterações das condições de trabalho, no caso de ser ultrapassado o valor-limite de exposição profissional ou quando o resultado da vigilância da saúde se justificar. Na avaliação os empregadores terão de indicar os trabalhadores expostos e deverão organizar e arquivar o registo de dados actualizados em suporte electrónico, nomeadamente os registos de acidentes de trabalho e das doenças profissionais confirmadas.

**Portaria n.º 206/2020 - Diário da República n.º 167/2020, Série I de 2020-08-27**

**Regula a medida Estágios ATIVAR.PT, que consiste no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados**

Esta Portaria procede à revisão do valor das bolsas de estágio, de modo a estabelecer referenciais que, à entrada para o mercado de trabalho, reforcem a valorização das qualificações e a vantagem salarial a elas associado.

Para além disso, procura dar resposta aos novos desempregados com mecanismos transitórios como, por exemplo, o alargamento do âmbito de elegibilidade dos destinatários da medida, o reforço dos instrumentos de facilitação da conversão de contratos de estágio em contratos de trabalho sem termo e a prorrogação excepcional dos projectos de estágio actualmente em curso por um período adicional de três meses.



### **Portaria n.º 207/2020 - Diário da República n.º 167/2020, Série I de 2020-08-27**

**Regula a medida Incentivo ATIVAR.PT, que consiste na concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.**

Esta Portaria regula a medida Incentivo ATIVAR.PT, que procura criar um apoio à contratação de desempregados direccionado para a criação de emprego sustentável e para a promoção da empregabilidade dos públicos mais afastados do mercado de trabalho.

Assim, o empregador poderá beneficiar de um apoio equivalente a 12 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), ou seja,  $12 \times €438,81 = €5.265,72$ , no caso de contrato sem termo, e de 4 vezes o valor do IAS, ou seja, €1.755,24, no caso de contrato a termo certo. Estes apoios poderão ser alvo de majorações em determinados casos.

É concedido ainda ao empregador um prémio pela conversão de contrato de trabalho a termo certo, apoiado ao abrigo desta Portaria, em contrato de trabalho sem termo, no valor equivalente a 2 vezes a retribuição base mensal nele prevista, até ao limite de 5 vezes o valor do IAS.

### **Decreto-lei n.º 70/2020 - Diário da República n.º 181/2020, Série I de 2020-09-16**

**Atualiza a idade de acesso às pensões e elimina o fator de sustentabilidade nos regimes de antecipação da idade de pensão de velhice do regime geral de segurança social para determinadas profissões de desgaste rápido ou com protecção especial**

O presente Decreto-Lei procede à adequação dos regimes de antecipação da idade de pensão de velhice do regime geral de segurança social para determinadas profissões de desgaste rápido ou com protecção especial. A idade de acesso à pensão de velhice é actualizada de acordo com a evolução da esperança média de vida para os 65 anos de idade. Deixa de ser aplicado o factor de sustentabilidade no cálculo das pensões de velhice no âmbito dos regimes de antecipação da idade de acesso à pensão de velhice.



### III. Portarias de extensão

Área de Actividade	Diploma
<b>Centros de Abate</b>	<b>Portaria n.º 167/2020 - Diário da República n.º 132/2020, Série I de 2020-07-09</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – (SETAAB).
<b>Comércio de carnes (distritos de Lisboa e Setúbal e concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor)</b>	<b>Portaria n.º 168/2020 - Diário da República n.º 132/2020, Série I de 2020-07-09</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.
<b>Indústria de Tripas</b>	<b>Portaria n.º 176/2020 - Diário da República n.º 143/2020, Série I de 2020-07-24</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins (ITA) e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT).



<b>Empresas de Segurança</b>	<b>Portaria n.º 185/2020 - Diário da República n.º 152/2020, Série I de 2020-08-06</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação de Empresas de Segurança (AES) e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (STAD) e outro.
<b>Empresas de Segurança</b>	<b>Portaria n.º 186/2020 - Diário da República n.º 152/2020, Série I de 2020-08-06</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação de Empresas de Segurança (AES) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE) e outro.
<b>Liberty Seguros</b>	<b>Portaria n.º 187/2020 - Diário da República n.º 152/2020, Série I de 2020-08-06</b> Determina a extensão do acordo colectivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, S. A. - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros.
<b>Indústria de Curtumes</b>	<b>Portaria n.º 188/2020 - Diário da República n.º 152/2020, Série I de 2020-08-06</b> 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><b>Comércio por Grosso de Produtos Químicos e Farmacêuticos</b></p>	<p><b>Portaria n.º 202/2020 - Diário da República n.º 163/2020, Série I de 2020-08-21</b> Determina a extensão do contrato colectivo e suas alterações entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (GROQUIFAR) e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas (FIEQUIMETAL).</p>
<p><b>Indústria Transformadora de Vidro</b></p>	<p><b>Portaria n.º 209/2020 - Diário da República n.º 170/2020, Série I de 2020-09-01</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo 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>Indústria Florestal, Agrícola e do Ambiente</b></p>	<p><b>Portaria n.º 211/2020 - Diário da República n.º 172/2020, Série I de 2020-09-03</b> Determina a extensão do contrato colectivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB.</p>
<p><b>Indústria de Lacticínios</b></p>	<p><b>Portaria n.º 212/2020 - Diário da República n.º 172/2020, Série I de 2020-09-03</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio,</p>



	Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.
--	---

---

## IV. Jurisprudência nacional

### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de julho de 2020

**No despedimento por extinção do posto de trabalho é necessário que o posto seja efetivamente extinto, não podendo as tarefas do trabalhador passar a ser exercidas por outros trabalhadores, ainda que não remunerados, e independentemente da categoria destes.**

O trabalhador impugnou judicialmente o seu despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo o Tribunal de 1.<sup>a</sup> Instância declarado o mesmo lícito.

Inconformado, o trabalhador interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa. Este Tribunal veio alterar a sentença anteriormente proferida, mas apenas quanto aos factos que considerava provados e não provados, negando, no entanto, provimento ao recurso e confirmando a decisão constante da sentença anterior.

O trabalhador interpôs recurso de revista, requerendo a revogação do acórdão anterior, a sua reintegração; o pagamento das retribuições deixadas de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão; bem como o pagamento de uma compensação pelos danos não patrimoniais.

O trabalhador invocava que o seu posto de trabalho tinha sido, após o seu despedimento, ocupado por um estagiário e outros trabalhadores com contratos a termo; a este respeito, o Supremo Tribunal de Justiça esclareceu que o despedimento por extinção do posto de trabalho pressupõe que o posto de trabalho desapareça efetivamente da organização do empregador, pelo que, se o empregador pretender apenas que as funções anteriormente desempenhadas por um trabalhador passem a ser exercidas por um estagiário ou outra pessoa, mesmo que não remunerada, não pode despedir o trabalhador por extinção do posto de trabalho, dado que o posto não está a ser verdadeiramente extinto.

O Supremo Tribunal de Justiça acrescentou ainda que, por forma a verificar se as tarefas que eram anteriormente desempenhadas pelo trabalhador entretanto despedido eram agora desempenhadas por um trabalhador contratado a termo, se deveria atender apenas ao facto de essas tarefas serem





ou não desempenhadas por um trabalhador contratado a termo, independentemente da categoria deste último, e ainda que este desempenhasse adicionalmente outras funções.

Por fim, o Supremo Tribunal de Justiça sustentou que, mesmo sendo o posto efetivamente extinto, existindo vários postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério da onerosidade era apenas o terceiro dos critérios legais, devendo atender-se primeiramente aos critérios da avaliação de desempenho e às habilitações académicas e profissionais do trabalhador, respetivamente, seguindo-se então o da onerosidade, da experiência na função e da antiguidade na empresa, devendo esta ordem ser observada na seleção do trabalhador cujo posto se pretende extinguir.

Concluiu, assim, o Supremo Tribunal de Justiça, que a extinção do posto de trabalho foi puramente aparente, porquanto as tarefas concretamente desempenhadas pelo trabalhador continuaram a ser realizadas no âmbito da empresa, declarando a ilicitude do despedimento levado a cabo pelo empregador e a procedência do pedido de reintegração do trabalhador e do seu pedido de pagamento das retribuições que deixou de auferir entre a data do despedimento e o trânsito em julgado.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14 de julho de 2020**

**Para que seja aplicada a sanção de despedimento por justa causa é necessário que a subsistência da relação de trabalho se torne impossível, o que acontece quando o trabalhador revela um nítido desinteresse e falta de diligência no desempenho das suas funções laborais, sobrecarregando os seus colegas e provocando disfuncionalidades no funcionamento do estabelecimento da empregadora, com atraso no atendimento de clientes.**

Um trabalhador impugnou o seu despedimento na sequência de procedimento disciplinar movido pelo empregador. Apresentado o articulado motivador do despedimento, veio o trabalhador contestá-lo, invocando a nulidade do procedimento disciplinar, por não ter sido considerada a resposta à nota de culpa, nem realizada a inquirição da testemunha ali arrolada, mais tendo arguido a nulidade da nota de culpa por impossibilidade de determinação do número de dias e horas de que vinha acusado de ter faltado. Argumentou ainda que o número de faltas dado não era bastante para determinar a verificação de justa causa.

Na resposta à contestação, a empregadora afirmou não ter recepcionado qualquer resposta à nota de culpa e que a impressão de uma mensagem de correio eletrónico apresentada pelo trabalhador não comprovava a efetiva recepção daquele documento.

Em 1ª Instância, a sentença concluiu pela nulidade do procedimento disciplinar, tendo considerado demonstrado que o trabalhador enviara a resposta à nota de culpa, apesar de se desconhecer se tal documento fora recepcionado pela instrutora do procedimento disciplinar, e que a nota de culpa era nula por não conter a descrição circunstanciada dos factos imputados. Declarou, assim, a ilicitude do



despedimento, e condenou o empregador no pagamento de uma indemnização, bem como das retribuições devidas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença.

O empregador interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Évora. Este Tribunal considerou como não provada a recepção eficaz da resposta à nota de culpa pelo empregador, sendo do trabalhador o ónus da prova de tal recebimento. Acresce que o Tribunal da Relação de Évora considerou que a deficiente descrição dos factos imputados na nota de culpa apenas constituiria nulidade do processo disciplinar quando se demonstrasse que a mesma era incompreensível para quem usasse de um mínimo de diligência e que o trabalhador não a compreendia, prejudicando assim o seu direito de defesa.

Considerando como provada a ocorrência de mais de 10 faltas injustificadas interpoladas num ano civil, circunstância que, para apreciação da gravidade do comportamento, dispensa a prova dos prejuízos ou riscos graves para o trabalho, e que as faltas dadas pelo trabalhador causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho do empregador, como sobrecarga dos demais trabalhadores e alocação destes à área onde o trabalhador exercia funções, para efetuar as tarefas que lhe estavam adstritas, tendo ainda as suas ausências implicado um atraso no atendimento dos clientes, o Tribunal considerou que tal comportamento revelava um nítido desinteresse e falta de diligência do trabalhador no desempenho das suas funções, preenchendo-se, assim, os pressupostos para justa causa.

Concluiu o Tribunal da Relação de Évora revogando a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª Instância, julgando a ação totalmente improcedente.



---

## 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

---

A Cuatrecasas criou a [Task Force Coronavirus](#), uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Poderá contactá-la através do email [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com). Através do nosso [website](#), poderá também ler as [publicações](#) ou inscrever-se nos [webinars](#) que realizamos sobre questões jurídicas suscitadas pela pandemia e sobre as medidas aprovadas para a mitigar. No nosso website encontrará ainda essas publicações em [inglês](#) e em [espanhol](#).

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