

## 2018: O ano laboral em revista

### Nota Introdutória

O ano de 2018 foi marcado por um aparente crescimento da economia e do investimento, o que se reflectiu no mercado de trabalho. Portugal tem assim vindo a assistir a uma trajectória de recuperação sustentada no mercado de trabalho, merecendo destaque pela International Labour Office como um exemplo sólido de recuperação económica e laboral, rápida e bem-sucedida, que em pouco comprometeu os direitos dos trabalhadores.

Ainda assim, constata-se a manutenção da estagnação do trabalho legislativo em matéria laboral, apesar das expectativas geradas em 2017 nesta matéria. Assumiu-se e consolidou-se contudo o compromisso assumido com os parceiros sociais, tendo sido aprovadas em conselho de ministros as alterações ao Código do Trabalho.

Apesar do aparente aumento do número de contratos de trabalho sem termo, o certo é que tal não foi ainda suficiente para alterar os níveis de segmentação acumulados no mercado, continuando a precaridade a liderar a forma de contratação.

Nos capítulos seguintes iremos sintetizar as alterações legislativas verificadas no ano transacto, bem como destacar algumas das decisões proferidas pelos nossos tribunais.

### Perspectivas para o ano 2019

O ano 2019 será seguramente marcado pelas alterações ao Código do Trabalho, as quais se prevê que sejam aprovadas na especialidade e publicadas em breve.

Enunciando uma tentativa de encontro de um equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores e a liberdade de gestão dos empregadores, assinalam-se um conjunto de medidas que pretendem dar resposta ao combate à precariedade e ao desenvolvimento da contratação sem termo e que acabam por trazer alterações à duração do período experimental. A dinamização da contratação colectiva e o regime de banco de horas são igualmente matérias que se

*O ano de 2018 foi marcado por um aparente crescimento da economia e do investimento, o que se reflectiu no mercado de trabalho.*

*Para 2019, assinalam-se um conjunto de medidas que pretendem dar resposta ao combate à precariedade e ao desenvolvimento da contratação sem termo.*

reflectem nestas alterações legislativas.

Como tal, o Governo propõe, entre outras medidas, a redução da duração máxima dos contratos a termo certo de 3 para 2 anos, reduzindo também a duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto dos actuais 6 para 4 anos, e criando uma contribuição adicional para a Segurança Social para as empresas que apresentem excesso de rotatividade dos respectivos quadros e um volume excessivo de contratação a termo, face a indicadores sectoriais previamente definidos.

A extensão do período experimental de 90 para 180 dias no caso dos contratos sem termo celebrados com trabalhadores à procura de primeiro emprego e com desempregados de longa duração, é igualmente uma medida esperada.

A matéria da negociação colectiva voltará a ser alvo de discussão e debate, pretendendo-se o aumento do núcleo de matérias susceptíveis de ser afastadas por IRCT que sejam mais favoráveis, bem como a eliminação da possibilidade de o regime de contrato de trabalho a termo ser afastado por IRCT.

Noutro plano, prevê-se a eliminação do banco de horas individual e alterações ao âmbito do regime do banco de horas grupal.

Esperamos a publicação de tais alterações a qualquer momento, sendo relevante a preparação para as mesmas.

## Legislação

**Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de Janeiro**, que altera o regime contributivo dos trabalhadores independentes.

**Portaria n.º 14/2018, de 11 de Janeiro**, que aprova um novo modelo de participação de acidentes de trabalho, pelos empregadores (incluindo “entidades empregadoras públicas que tenham transferido a responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho”) e pelos trabalhadores independentes.

**Lei n.º 14/2018, de 19 de Março**, que altera o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores.

**Portaria n.º 182/2018, de 22 de Junho**, que estabelece as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, revogando a Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho.

**Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de Julho**, que veio alterar diversos aspectos do regime jurídico de protecção social nas eventualidades de doença, desemprego e parentalidade, tendo em vista reforçar a protecção social dos trabalhadores

independentes.

**Lei n.º 45/2018, de 10 de Agosto**, que estabelece os regimes jurídicos da actividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma electrónica (“TVDE”), e das plataformas electrónicas que a organizam e disponibilizam aos interessados.

**Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto**, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

**Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de Dezembro**, que actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para o ano 2019, para € 600,00 (seiscentos euros).

**Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de Dezembro**, que cria o novo regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de velhice.

## Jurisprudência

**Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05.03.2018, Proc. n.º 1119/13**

**Videovigilância | Imagens | Utilização como meio de prova | Licitude e admissibilidade**

Entendeu este tribunal que deveria aceitar as imagens captadas por sistema de vídeo vigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente acção judicial em que se discuta a sanção disciplinar aplicada, desde que *“sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a protecção de dados”* e *“se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador”*, concluindo pela existência de justa causa do despedimento.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

**Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 08.03.2018, Proc. n.º 296/17**

**Liberdade de expressão | Justa causa de despedimento**

Este tribunal veio concluir pela ilicitude do despedimento do trabalhador, entendendo inexistir justa causa para o mesmo, na medida em que *“a distribuição por três trabalhadores (dois deles dirigentes sindicais) de um comunicado aprovado em plenário”*, o qual afirmava que *“o hotel está a aumentar a exploração e a empurrar-nos para a pobreza”*, que *“a repressão tem vindo a aumentar”*, que *“há oito anos que não há aumento de salários, não é pago o trabalho suplementar e aumentou a precariedade”*, indicando ainda os correspondentes fundamentos, *“considerados não falsos”*, representa *“o direito à crítica, mordaz e incisivo”*, o qual, apesar de ter ido *“além do que seria admissível”*, não assumiu, *“no contexto em que foi produzido”* (*“e em que estiveram envolvidos outros trabalhadores que não foram*

*objecto de processo disciplinar”), uma “gravidade tal que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral”.*

(Consulte o acórdão [aqui](#))

#### **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10.09.2018, Proc. n.º 1829/17**

##### **Despedimento verbal | Despedimento tácito | Declaração Expressa**

Entende este Tribunal que *“é imprescindível que, de forma inequívoca, se possa concluir do comportamento do empregador que foi sua vontade pôr termo à relação laboral”,* sendo que, no caso concreto dos autos, não constitui *“despedimento tácito”* o comportamento do empregador que *“num contexto de exaltação mútua, manda o trabalhador para casa e lhe diz que depois fariam, mais lhe tendo, nesse mesmo dia, instaurado procedimento disciplinar”.*

(Consulte o acórdão [aqui](#))

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12.09.2018, Proc. n.º 25940/17**

##### **Créditos laborais | Prescrição | Erro-vício**

Entendeu este tribunal que os créditos abrangidos pelo prazo de prescrição previsto no artigo 337.º, n.º 1, do CT são apenas os *“que emergem directamente do contrato de trabalho ou os que resultem da sua violação ou cessação”* e esclarece que, tratando-se de crédito que tenha *“por fonte um ato diverso do contrato de trabalho ou da sua cessação”*, aquela norma não se aplica. Assim, estando em causa a invocação *“de erro-vício na celebração do acordo revogatório do contrato de trabalho”* susceptível de gerar a sua anulabilidade, *“não tem aplicação”* o artigo 337.º, n.º 1, do CT, pois não se trata de um crédito laboral, *“que o trabalhador conhece, e pode accionar logo após a cessação da relação de dependência ao empregador”.* Trata-se antes de um direito dependente de factos (os *“subjacentes ao erro”*) cujo prazo (de caducidade) se rege pelo artigo 287.º, n.º 1, do Código Civil e que se contabiliza desde o efectivo conhecimento dos factos pelo interessado. No caso concreto, tendo o trabalhador tomado conhecimento do vício meses depois da cessação do contrato de trabalho, tal prazo não se havia ainda esgotado quando foi proposta a acção.

(Consulte o acórdão [aqui](#))

## **CONTACTOS**

**Inês Albuquerque e Castro**

Partner

[ic@fcblegal.com](mailto:ic@fcblegal.com)

