

# Boletim Laboral Portugal



## LEGISLAÇÃO

[COVID-19 | SITUAÇÃO DE ALERTA | MEDIDAS EXCECIONAIS | TELETRABALHO | REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2](#)

### [Resolução do Conselho de Ministros n.º 29-F/2022, de 21-3](#)

Prorroga a declaração da situação de alerta, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, das 00h00m de 23-3-2022 às 23h59m de 30-3-2022, mantendo em vigor todas as medidas excecionais e temporárias estabelecidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25-A/2022, de 18-2, de que se deu nota na edição de fevereiro de 2022 deste Boletim Laboral - e que incluem o fim da genérica recomendação de teletrabalho e um conjunto de regras relativas à realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2 aos trabalhadores de certos estabelecimentos e instituições.

Entrou em vigor a 23-3-2022.

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

[PERÍODO EXPERIMENTAL | REDUÇÃO OU EXCLUSÃO | ANTERIOR CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR | DESPEDIMENTO ILÍCITO](#)

### [Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 20-1-2022 \(Proc. n.º 7032/20\)](#)

Confirma a decisão recorrida, a qual declarara ilícito o despedimento do autor, condenando a ré, em conformidade, a pagar-lhe uma indemnização em substituição da reintegração e as retribuições e ajudas de custo vencidas e vincendas, com juros de mora calculados à taxa legal.

Perante a questão a dirimir - ocorrência, no caso, de um despedimento ilícito ou de uma denúncia no período experimental -, começa por dar como assente, atento o seu relevo para o presente caso, que por força do n.º 4 do artigo 112.º do Código do Trabalho, “o período experimental é reduzido ou excluído em função da duração de anteriores contratações do mesmo trabalhador pelo mesmo empregador, para a prestação de atividade idêntica, designadamente através de contrato a termo, contrato de trabalho temporário, contrato de prestação de serviços ou estágio profissional”, bem como, “em geral, em todas as situações” em que o prévio desempenho de tal atividade “cumpriu a função atribuída ao período experimental”. Do que se trata é de evitar que, “na prática”, se alcance “a ampliação dos prazos máximos legal ou convencionalmente estabelecidos para a sua duração, com a consequente ampliação do direito de denúncia livre e sem indemnização”.

Adverte, contudo, que ocorrendo entre as prestações de atividade “uma dilatação que possa acarretar modificações significativas, mormente tecnológicas ou organizacionais, incluindo a nível dos colegas, superiores hierárquicos ou dirigentes com que o trabalhador terá de se relacionar”, e que estas sejam de molde a refletir-se “diferentemente na adaptabilidade e desempenho deste, relativamente às contratações anteriores”, justificar-se-á “a utilização plena do período experimental estabelecido legal ou convencionalmente”.

Após o que, debruçando-se sobre o presente caso, conclui que, “tendo o trabalhador prestado o seu trabalho ao empregador durante 70 dias” (entre 1-8-2019 e 9-10-2019), “o período experimental de 90 dias”, estabelecido por convenção coletiva de trabalho, “estava reduzido a 20 dias” no contrato celebrado por ambos no mês subsequente. Daí que, apesar de ter tal contrato apenas vigorado entre 14-11-2019 e 22-12-2019, “a dispensa” do trabalhador pelo empregador “nesta última data ultrapassava já em 19 dias o termo do período experimental”.

#### CONTRATO A TERMO INCERTO | JUSTIFICAÇÃO | INADEQUADA EXPLICITACÃO | ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 3-2-2022 (Proc. n.º 2641/20)

Concede provimento ao recurso da autora, pelo que revoga a sentença recorrida, que julgara a ação improcedente e absolvera a ré do pedido, condenando-a a reconhecer que o contrato de trabalho a termo resolutivo incerto que celebrou com a autora se converteu num contrato de trabalho sem termo, a reconhecer a ilicitude do despedimento desta, a reintegrá-la “sem prejuízo da categoria e antiguidade” e a pagar-lhe a quantia correspondente ao valor das retribuições vencidas e vincendas (deduzida de várias importâncias que especifica).

Para tanto, e por estar em causa “determinar a validade da estipulação do termo inserto no contrato de trabalho e a legalidade da sua cessação”, após advertir que tal indagação se decompõe “em duas questões: por um lado, saber se o termo está suficientemente concretizado no contrato e, por outro, se o mesmo é verídico”, faz saber que “a primeira instância respondeu afirmativamente” a ambas, “solução” da qual”, desde logo, se distancia.

O motivo de tal divergência refere-se à “indicação no texto do contrato de factos que detalhem o concreto motivo justificativo do termo”, que faltou no presente caso, por dois motivos. Primeiro, porque “não basta o uso de expressões abstratas ou impenetráveis, como siglas em

inglês e associadas a supostas «áreas de atividade», que não se provou serem “minimamente reconhecíveis” pelo “universo específico” dos trabalhadores especializados da ré (e não apenas dos contratados a termo). Segundo, porque o acréscimo excecional da atividade da empresa, “abrange apenas flutuações quantitativas de carácter anómalo, extraordinário e de natureza temporária”. Ora, “os meros «picos» de volume de serviço” resultantes “de flutuações normais de mercado inerentes ao negócio – incluindo na área de fabrico e comercialização de autorádios, peças elétricas e eletrónicas”, não preenchem tal requisito, pelo que não constituem “por si só, justificativo de recurso a contratação a termo”.

#### DENÚNCIA | REVOGAÇÃO PELO TRABALHADOR | NÃO DEVOLUÇÃO DAS QUANTIAS PAGAS | INEFICÁCIA

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 24-2-2022 (Proc. n.º 556/20)

Confirma a sentença recorrida, a qual julgara a ação totalmente improcedente e absolvera a ré do pedido de que fosse declarada válida e eficaz a revogação pela autora da denúncia do contrato individual de trabalho entre ambas celebrado, que por tal motivo se manteria, e condenada aquela, em conformidade, a reintegrar esta “no seu posto de trabalho com o vencimento devido” e no pagamento de “retribuições vencidas e vincendas”, com “juros à taxa legal”.

Nesse sentido, relembra que, de acordo com os artigos 400.º e 401.º do Código do Trabalho, “o contrato de trabalho pode cessar por denúncia do trabalhador, sem necessidade de invocação de qualquer causa ou motivo justificativo da cessação” e que o artigo 402.º do mesmo Código do Trabalho “consagra um verdadeiro direito ao arrependimento” por parte daquele. Com efeito, nota, “desde que a assinatura da declaração de denúncia não tenha sido objeto de reconhecimento notarial presencial, o trabalhador dispõe de sete dias”, contados da data em que a mesma “chegou ao conhecimento do empregador”, para a revogar, mediante comunicação escrita a este dirigida, e desde que observe o disposto no n.º 3 do artigo 350.º do Código do Trabalho.

Sobre esta remissão expressa para a norma que, no regime da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, regula o exercício de igual direito de arrependimento, esclarece que da mesma resulta que “a declaração de revogação da denúncia só é eficaz” se, em simultâneo com a sua comunicação (ou logo que tome conhecimento do pagamento, se este for posterior), o trabalhador entregar ou colocar, por qualquer forma, à disposição do empregador, a totalidade das quantias que tenha recebido por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Em seguida, e no que respeita às consequências da falta de poderes de representação do advogado que subscreveu “a declaração de revogação da denúncia do contrato de trabalho” pela trabalhadora, entende não ser tal ato inválido, “mas apenas inquinado de simples ineficácia, sanável através de ratificação”.

Não obstante, conclui que mesmo que a trabalhadora proceda a tal ratificação, esta não será “suficiente para considerar a revogação da denúncia eficaz, se não tiver sido entregue ou colocada, por qualquer forma, à disposição do empregador, a totalidade das quantias que a trabalhadora recebeu por efeito da cessação do contrato de trabalho” – condição que a trabalhadora não preencheu no presente caso.

Para mais informações, por favor contacte:

<b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
<b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
<b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com
<b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com
<b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2022. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: [boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: [boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: [boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).