

BOLETIM LABORAL *// Portugal*

ABRIL 2025



LEGISLAÇÃO

JUNTA MÉDICA DE AVALIAÇÃO DE INCAPACIDADE

Portaria n.º 171/2025/1, de 10 de abril

Determina a desmaterialização dos processos de junta médica de avaliação de incapacidade, aprova a lista de patologias que podem ser objeto de emissão de atestado médico de incapacidade multiúso, com dispensa de junta médica de avaliação de incapacidade, e emite novas disposições relativas às juntas médicas de avaliação de incapacidade.

Revoga a Portaria n.º 151/2024/1, de 8 de abril.

Entra em vigor no dia 11 de abril de 2025.

JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO | MOTIVAÇÃO

AC. TRG de 06/03/2025 / (Proc. n.º 6905/23.3T8BRG.G1 (Relatora Maria Leonor Barroso))

Concede provimento ao recurso apresentado pelo autor trabalhador, revogando a sentença proferida em primeira instância e condenando a ré empregadora a reintegrar o mesmo autor, bem como a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento, no âmbito de ação de impugnação da regularidade e licitude de despedimento por extinção do posto de trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, considera a Relação de Guimarães que a exigência de discriminação dos factos motivadores do despedimento “não se basta com a reprodução das expressões legais ou conclusivas como “desequilíbrio económico/financeiro” ou “necessidade de reestruturação da organização”, desacompanhadas de outros dados que permitam a compreensão da situação da empresa, mormente a enumeração do volume de negócios, a quantificação das receitas e das despesas, do lucro ou do prejuízo”.

Ora, segundo a Relação, a ré “limitou-se a reproduzir fórmulas legais, mormente “motivo estrutural” e “desequilíbrio económico/financeiro, sem discriminar os factos concretos que permitissem ao tribunal chegar a tal conclusão”.

Essa insuficiência, assim como a inexistência de “factos comprovativos de que a ré observou os critérios legais imperativos de seleção do posto de trabalho a extinguir, mormente avaliação de desempenho e habilitações académicas”, leva a Relação a concluir que o despedimento foi ilícito, com as legais consequências.

RECURSO PARA FIXAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA - IMPENHORABILIDADE PARCIAL DA INDENIZAÇÃO DE DESPEDIMENTO

AC. STJ n.º 4/2025 de 25/03/2025 / Proc. 777/07.2TBBCL-F.G1.S1-A23.1T8LSB.L1.S1 (Relator António Magalhães)

Nega provimento ao recurso interposto pela exequente, confirmando acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, no âmbito de recurso para fixação de jurisprudência relativo à questão de saber se a indemnização paga ao trabalhador em substituição da sua reintegração, em caso de despedimento ilícito, está (ou não) abrangida pela impenhorabilidade parcial prevista no n.º 1 do artigo 738.º do Código de Processo Civil (CPC).

Interessa pois esclarecer, segundo o STJ, se a indemnização em substituição da reintegração constitui uma prestação que deva ser qualificada como fazendo parte das “prestações de qualquer natureza que assegurem a subsistência do executado” em relação às quais o referido preceito do CPC prevê a impenhorabilidade de 2/3 da parte líquida.

Após ponderar diversos argumentos, conclui o STJ que o conflito jurisprudencial em análise deve ser resolvido no sentido de que a indemnização paga ao trabalhador em substituição da sua reintegração, em caso de despedimento ilícito, está abrangida pela impenhorabilidade parcial prevista no n.º 1 do artigo 738.º do CPC.

Entre outras razões, releva o STJ a circunstância de que “uma tal solução, tenderá a assegurar (...) um livre e neutro exercício por parte do trabalhador do seu direito de opção pela reintegração ou pelo recebimento da indemnização substitutiva desta. Com efeito, um tratamento diferenciado ou desigual entre a indemnização em substituição da reintegração, com a possibilidade de penhorabilidade integral do montante dessa indemnização, e os vencimentos a auferir no caso de o trabalhador optar pela reintegração, protegidos pela impenhorabilidade parcial, poderia condicionar a decisão do trabalhador, forçando-o a privilegiar a opção pela reintegração”.

Termina o STJ fixando a seguinte Uniformização de Jurisprudência:

“A indemnização atribuída ao trabalhador ilicitamente despedido, em substituição da reintegração, é parcialmente impenhorável, nos termos do n.º 1 do artigo 738.º do Código de Processo Civil.”

ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL – NATUREZA DA RELAÇÃO CONTRATUAL

AC. TRL de 09/04/2025 / Proc. 729/24.8T8LSB.
L1-4 (Relatora Susana Silveira)

Considera improcedente o recurso apresentado pelo Ministério Público, confirmando a decisão de primeira instância que não reconheceu a existência de contrato de trabalho entre um estafeta e a plataforma digital Uber Eats.

Na fundamentação da sua decisão, entende a Relação, como relevante na formação da sua convicção quanto à inexistência de contrato de trabalho entre o prestador e a plataforma,

o facto de a plataforma não proceder ao pagamento de quaisquer valores ao estafeta, e este não se encontrar sujeito aos poderes de direção, de fiscalização e disciplinar por parte daquela.

Mais releva a Relação o facto de o estafeta só se integrar na organização da plataforma “a fim de receber pedidos de entrega e de os executar, quando entende” (sendo que, “mesmo recebendo-os, pode recusá-los sem qualquer justificação adicional”), bem como a constatação de que o mesmo, no exercício da sua atividade, “não utiliza bens ou instrumentos de trabalho pertença ou disponibilizados pela plataforma”.

PARA MAIS INFORMAÇÕES, POR FAVOR CONTACTE:



DIOGO LEOTE NOBRE
Diogo.Leote@mirandalawfirm.com



PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN
Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com



JOÃO PIRES TEIXEIRA
Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2025 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.

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

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