

BOLETIM LABORAL *Portugal*

MAIO 2025



LEGISLAÇÃO

PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES CONTRA RISCOS CANCERÍGENOS OU MUTAGÉNICOS

[Decreto-Lei n.º 72/2025, de 6 de maio](#)

Completa a transposição da Diretiva (UE) 2022/431, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, e altera o Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro.

Conforme decorre do seu preâmbulo, a aprovação deste diploma “é estritamente necessária e inadiável” e respeita assim o disposto no n.º 5 do artigo 186.º da Constituição da República Portuguesa (que limita a atuação do Governo após a sua demissão “à prática dos atos estritamente necessários para assegurar a gestão dos negócios públicos”) “por se mostrar indispensável para dar cumprimento ao Direito da União Europeia e permitir o arquivamento do processo de infração intentado pela Comissão Europeia contra o Estado Português”.

Entra em vigor no dia 7 de maio de 2025.

JURISPRUDÊNCIA

FIXAÇÃO DA INDEMNIZAÇÃO I ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO I AJUDAS DE CUSTO

[AC. TRL de 30/04/2025 / PROC. n.º 16577/23.OT8SNT.L1-4 \(Relator Alves Duarte\)](#)

Considera parcialmente procedente o recurso interposto pelas rés empregadoras, fixando o valor da retribuição base a ter em conta no cálculo da indemnização de antiguidade a pagar à autora trabalhadora, na sequência da resolução com justa causa do seu contrato de trabalho (em regime de pluralidade de empregadores).

Ao fixar o *quantum* indemnizatório devido à trabalhadora, considera a Relação de Lisboa, contrariamente ao defendido em primeira instância, que as quantias pagas a título de isenção de horário de trabalho integram a retribuição da trabalhadora mas não a sua retribuição base, pelo que não podem ser atendíveis no cálculo da indemnização por resolução do contrato de trabalho. Na fundamentação desse seu juízo, entende a Relação que *“a retribuição base entronca a sua específica razão de ser na regra segundo a qual os trabalhadores se disponibilizam para trabalhar dentro de um determinado período de tempo delimitado por um horário contra o pagamento de uma retribuição”,* a que acresce a circunstância de a retribuição base ser sempre obrigatória em qualquer relação laboral, ao passo que *“a IHT é sempre facultativa, como facultativa também pode ser a sua retribuição específica”*.

Considera ainda a Relação que as denominadas “ajudas de custo”, não se tendo provado “qual a causa específica” para o seu pagamento, constituem “correspetivo da relação laboral” e, como tal, devem integrar a retribuição base, nessa medida acompanhando a anterior decisão de primeira instância. Para esta conclusão contribui ainda a circunstância de o seu pagamento ser de “valor certo” e ocorrer durante 14 meses por ano, o que, limitando-se a prestação de trabalho a onze meses em cada ano, retira desde logo a natureza de “ajuda de custo” às “quantias correspondentes aos restantes três meses (incluindo o das férias)”, já que, por definição, por referência a estes, “nenhum custo poderia a apelada trabalhadora suportar e a apelante empregadora pagar-lhe”.

ABANDONO DO TRABALHO I ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

AC. TRL de 14/05/2025 / Proc. n.º 728/23.7T8BRR.L1-4 (Relator Sérgio Almeida)

Considera parcialmente procedente o recurso interposto pelo autor trabalhador, declarando o seu despedimento ilícito e condenando a ré empregadora em indemnização de antiguidade, numa ação em que estava em causa a apreciação de denúncia do contrato de trabalho por alegado abandono do trabalho do mesmo autor.

Na fundamentação da sua decisão, considera a Relação de Lisboa não se verificarem os pressupostos da figura do abandono do trabalho. Nesse sentido, alega a Relação que o autor, embora tenha incumprido o dever de comunicação das suas faltas ao serviço, esteve efetivamente impedido de prestar serviço por motivo de doença, razão pela qual não tinha, durante o período de ausência invocado pela ré, a obrigação de se apresentar ao serviço. E não tendo essa obrigação, não poderia em caso algum verificar-se o *animus* extintivo da relação laboral que é condição do abandono do trabalho. Por outro lado, também a ré, em virtude da anterior ausência prolongada do trabalhador, sabia ou tinha obrigação de saber que a ausência se devia a outros motivos que não os de pôr termo ao contrato de trabalho.

Considera ainda a Relação que, embora a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado não liberte o trabalhador da obrigação de comunicar e justificar as faltas, o incumprimento deste dever não pode ser invocado para fundamentar o abandono do trabalho. Deve, no entanto, tal conduta do trabalhador (“que durante muito tempo não justificou as faltas, não obstante

dever fazê-lo”) ser considerada na graduação da indemnização de antiguidade, que a Relação fixa pelo mínimo de 15 dias de salário por ano de serviço, justamente porque o juízo de censura da ré “se mostra muito atenuado” em virtude desse comportamento omissivo do trabalhador.

CONVENÇÃO COLETIVA I LEI IMPERATIVA I NULIDADE DE CLÁUSULA

AC. STJ de 15/05/2025 / Proc. n.º 2504/23.8T8CSC.L1.S1 (Relator Mário Belo Morgado)

Dá provimento a recurso de revista excecional interposto pelos autores trabalhadores, todos tripulantes de cabine ao serviço da TAP, revogando parcialmente Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa numa situação em que estava sob apreciação a validade de cláusulas de Acordo de Empresa aplicável à mesma TAP que previa “categorias inferiores” na admissão de contratados a termo.

Na fundamentação da sua decisão, considera o STJ que tais cláusulas, “ao preverem uma categoria de admissão para contratados a termo com retribuições menos elevadas e uma evolução/progressão salarial mais longa,

violam diretamente o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado”. A este propósito, entende ainda o STJ que tal princípio constitui, segundo a jurisprudência do TJUE, um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo, “sendo que a mera previsão em convenção coletiva da diferença de tratamento não é razão objetiva para essa diferença”.

Conclui o STJ com a condenação da ré a integrar os autores nos seus postos de trabalho, “como tendo sido admitidos desde o início da respetiva relação contratual com a categoria CAB 1” (a aplicável segundo o Acordo de Empresa aos contratados por tempo indeterminado), “processando-se a partir daí a evolução na categoria em conformidade com o Acordo de Empresa”. Condena ainda a TAP a pagar aos autores todas as diferenças salariais devidas, quer a título de salário base, quer de ajudas de custo, “em consequência da sua errada integração nas categorias de CAB Início e CAB 0 (ao invés da categoria de CAB 1), contadas desde o início dos respetivos contratos de trabalho, montantes a calcular pelas instâncias, se necessário em sede de incidente de liquidação”.

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.