

BOLETIM LABORAL *Portugal*

JULHO 2025



JURISPRUDÊNCIA

FALTAS POR FALECIMENTO I DIAS CONSECUTIVOS

[Acórdão do STJ de 25/06/2025 / Proc. n.º 8957/23.7T8LSB.L2.S1 \(Relator Mário Belo Morgado\)](#)

Nega a revista interposta pelo autor, o STEC – Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, no âmbito de ação em que pedia que a Caixa Geral de Depósitos fosse condenada “a cumprir o disposto no art. 251.º do Código do Trabalho (CT), na interpretação segundo a qual o número de dias consecutivos em que o trabalhador pode faltar justificadamente, em caso de falecimento de parentes ou afins, exclui os dias de descanso intercorrentes (não sendo, assim, contados os dias em que o trabalhador não está obrigado a comparecer ao trabalho, como acontece nos seus dias de descanso semanal e dias feriados).”

Segundo o STJ, importa saber que interpretação dar à expressão “dias consecutivos” constante do artigo 251.º do Código do Trabalho: se deve ser interpretada apenas como querendo significar “dias úteis”, “fazendo a sua contagem em concordância com o conceito de falta” e, consequentemente, “só se considerando, naqueles, os dias em que existe obrigação de trabalhar”; ou, então, “como sendo dias seguidos, independentemente de serem dias úteis ou dias de trabalho ou dias de descanso”.

Na fundamentação da sua decisão, considera o STJ que, para além do que decorre do elemento literal da norma, a opção por “dias seguidos” respeita a razão de ser da norma: “permitir ao trabalhador um certo período de tempo em que não tenha de se preocupar com as suas obrigações laborais, por forma a poder exercer os primeiros dias de luto sem aquelas preocupações, com maior disponibilidade para estar com os seus familiares próximos”.

Acrescenta o STJ que a interpretação tradicional (e já anteriormente firmada no STJ, embora a propósito da interpretação de uma cláusula de uma convenção coletiva de trabalho de teor equivalente), segundo a qual a expressão “dias consecutivos” equivale a dias seguidos de calendário “é a que se mostra conforme aos princípios constitucionais da igualdade e dignidade

dos trabalhadores perante a lei". Com efeito, sustenta o STJ, "não só não se vislumbra justificação para diferenciação entre trabalhadores em função da intercorrência de dias de descanso ou feriados" durante determinados períodos de tempo, "como também não se vislumbra justificação para diferenciação em função do número de dias que, dentro deles, o trabalhador esteja obrigado a comparecer ao trabalho".

ABANDONO DO TRABALHO I OBRIGAÇÃO DE INDICAÇÃO DE RESIDÊNCIA PELO TRABALHADOR

[AC.TRL de 10/07/2025 / Proc. 406/24.OT8VPV. L1.4 \(Relatora Paula Santos\)](#)

Considera improcedente o recurso apresentado pela autora trabalhadora, confirmando a sentença proferida em primeira instância, no âmbito de ação em que a mesma autora, repositora num supermercado explorado pela ré, pedia a condenação desta a reconhecer a ilicitude do seu despedimento e a reintegrá-la ao seu serviço, bem como no pagamento de indemnização por danos morais.

A autora alegava, após ter tomado conhecimento por informação transmitida pela Segurança Social de que tinha sido despedida pela ré, que nunca recebera qualquer decisão da sua empregadora nesse sentido. A ré, por sua vez, afirmava que a autora tinha deixado de se apresentar ao trabalho e não lhe entregava qualquer documento justificativo da sua ausência há mais de 10 dias úteis consecutivos, razão pela qual invocou presunção de abandono do trabalho, através de carta registada com aviso de receção que veio devolvida. Alegava ainda a ré desconhecer qualquer outra morada da autora para além da indicada no contrato de trabalho.

A questão basilar a decidir era, assim, a de saber se a autora fora devidamente notificada para os efeitos do disposto no artigo 403.º

n.º 3 do Código do Trabalho, que, para a invocação da presunção de abandono do trabalho, exige o envio de carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador.

Na fundamentação da sua decisão, começa a Relação de Lisboa por recordar que "impende sobre os trabalhadores o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral", e que a morada, incluindo a sua alteração na pendência do contrato de trabalho ("dadas situações como as dos autos, em que é necessário efetuar comunicações formais para a morada do trabalhador"), constitui um desses "aspetos relevantes".

Tem a Relação também presente que, nos termos do artigo 224.º n.º 2 do Código Civil, "a declaração negocial é também considerada eficaz ainda que não chegue oportunamente ao conhecimento do destinatário, quando tal sucede por culpa deste".

Por essa razão, e tendo em conta que a autora "só não recebeu a carta nem tomou conhecimento do seu conteúdo por não ter diligenciado, como lhe competia, pela comunicação de nova morada", deve a mesma considerar-se validamente notificada da comunicação da presunção de abandono do trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 403.º n.º 3 do Código do Trabalho, pelo que nenhuma razão lhe assiste.

TRANSMISSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL I CADUCIDADE DO DIREITO DE APLICAR DECISÃO DE DESPEDIMENTO

[AC.TRL de 10/07/2025 / Proc. 3538/24.OT8FNC. L1-4 \(Relatora Francisca Mendes\)](#)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, considerando improcedente a apelação interposta pela ré empregadora, no âmbito de ação de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento

em que o autor trabalhador alegava que, no momento em que foi proferida a decisão de despedimento, já teria caducado o poder disciplinar da empregadora.

Começa a Relação por se pronunciar sobre o efeito que, numa transmissão de estabelecimento, a transferência da posição jurídica do cedente para o adquirente tem sobre um processo disciplinar iniciado pelo primeiro e ainda não concluído à data da transmissão. Esclarece a Relação essa questão considerando que, com a transmissão da posição jurídica de empregador, se transmitem para o adquirente “todos os direitos e deveres, incluindo o poder disciplinar da cedente”, e que, como tal, a ré empregadora, “investida do poder disciplinar decorrente da transmissão, legitimamente o exerceu concluindo o processo disciplinar em curso e aplicou a sanção disciplinar”.

Outra questão alegada pelo autor é a de saber se foi ou não ultrapassado o prazo de 30 dias que a ré dispunha para proferir a decisão de despedimento nos termos do artigo 357.º n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho.

Considera para tal a Relação que, não existindo comissão de trabalhadores e não sendo o trabalhador representante sindical (como é o caso dos autos), tal prazo de 30 dias deve contar-se a partir da data de conclusão da última diligência de instrução. Ora, mesmo considerando relevante para este efeito a data da decisão disciplinar e não a data da sua receção pelo trabalhador (na linha do que defende Pedro Furtado Martins, que cita a propósito), conclui a Relação que, tendo o prazo para a resposta à nota de culpa terminado em 24.05.2024 e não tendo havido desde então quaisquer diligências instrutórias (até porque o autor, não tendo apresentado resposta à nota de culpa, não as requereu), “o prazo de 30 dias para proferir decisão” teve o seu início em 25.06.2024, pelo que, à data da decisão (31.07.2024), o mesmo já se encontrava esgotado.

Reitera a Relação, também para este efeito, que “a transmissão da posição contratual para a ora recorrente não pode interferir no prazo para proferir decisão”, pelo que a ré, ao assumir a posição contratual da cedente, o fez com as respetivas obrigações, incluindo as de respeitar os prazos e formalidades do processo disciplinar por ela iniciado e transmitido.

TRABALHO A TEMPO PARCIAL I PRESTAÇÕES DEVIDAS POR ACIDENTE DE TRABALHO

[AC.TRL de 10/07/2025 / Proc. 3282/19.OT8BRR. L1-4 \(Relatora Alexandra Lage\)](#)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, considerando improcedente a apelação interposta pela ré empregadora, no âmbito de ação especial de acidente de trabalho em que estava em causa a obrigação de pagamento de prestações devidas por esta ao trabalhador, seu técnico de exercício físico (“personal trainer”), em virtude de remunerações não transferidas para a entidade seguradora, e a determinação do respetivo quantitativo.

Considera a Relação de Lisboa que, não obstante ter ficado demonstrado que o sinistrado, em execução do contrato de trabalho que celebrou com a ré empregadora, prestava a sua atividade num horário de trabalho de 20 horas semanais, e logo a tempo parcial, as prestações emergentes de acidente de trabalho devem ser calculadas com base na retribuição correspondente ao período normal de trabalho a tempo inteiro.

A favor desse entendimento, esclarece a Relação, invocando doutrina anteriormente firmada pelo STJ, que “o acidente de trabalho não afeta apenas a capacidade de trabalho para aquela atividade desempenhada a tempo parcial, mas também para qualquer outra atividade que o trabalhador pudesse exercer no período normal de trabalho, diminuindo-lhe a capacidade de ganho durante todo

o tempo possível de desempenho da correspondente atividade profissional”.

Mais entende a Relação que “não existe uma relação direta de proporcionalidade entre a duração do horário de trabalho praticado no momento do acidente e a duração das incapacidades deste derivadas: a incapacidade permanente vai afetar o sinistrado para o resto da sua vida ativa, diminuindo-lhe a capacidade de ganho durante todo o tempo possível de exercício de atividade, e não apenas no período de tempo equivalente ao horário parcial vigente aquando da ocorrência do acidente”.

ATRIBUIÇÃO DE VIATURA AUTOMÓVEL E RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE

AC.TRP de 10/07/2025 / Proc. n.º 9879/19.1T8PRT.P1 (Relatora Teresa Sá Lopes)

Julga improcedente o recurso apresentado por um conjunto de trabalhadores, confirmando a sentença proferida em primeira instância, numa ação em que estes, tendo passado a beneficiar de viaturas de categoria inferior às que anteriormente lhes eram disponibilizadas, peticionavam a condenação da ré, sua empregadora, na atribuição a cada um deles de “uma viatura com as características, classe e categoria” alegadamente contratualizadas, bem como no pagamento das diferenças salariais resultantes da diminuição da categoria e classe da viatura até à sua efetiva entrega.

Começa a Relação do Porto por considerar que, existindo um acordo verbal entre a entidade empregadora e os seus trabalhadores, no sentido de lhes permitir a utilização pessoal (para além da profissional) de um veículo automóvel, tal uso pessoal constitui “uma prestação em espécie com carácter regular e periódico e um evidente valor patrimonial, que assume natureza de retribuição”, pelo que beneficia da “garantia de irredutibilidade”.

Acrescenta a Relação que o valor pecuniário dessa retribuição em espécie corresponde “ao benefício económico obtido pelo trabalhador, por via do uso pessoal da viatura”, competindo-lhe a ele o ónus de alegar e provar tal valor, nos termos do disposto no artigo 342.º n.º 1 Código Civil.

Conclui a Relação, não obstante, que o valor patrimonial dessa prestação em espécie, não se pode considerar reduzido, só por si, “pela circunstância de os custos para a Ré terem diminuído, com a diminuição do valor do aluguer da viatura” ou pela “diminuição dos valores que constam do recibo de vencimento dos Autores, quanto à utilização do veículo automóvel, e conseqüentemente a diminuição nos valores correspondentes dos descontos e contribuições para a Segurança Social”, pelo que não atende à requerida reposição de veículos com categoria e classe idênticas às dos que anteriormente lhe eram disponibilizados.

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.