



Relatório de Estágio 2020/2021

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Pedro Miguel Cardoso Silva

Leiria, 22 de novembro de 2021



Relatório de Estágio 2020/2021

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Pedro Miguel Cardoso Silva

Estágio realizado sob a orientação da Professora Doutora Luísa Andias Gonçalves e sob supervisão da Doutora Filipa Pinto Mota.

Leiria, novembro de 2021

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionado o Autor e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, no ano letivo 2020/2021, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação deste trabalho.

Resumo

O presente relatório de estágio é redigido no âmbito do estágio curricular inserido no 2.º ano do curso de Mestrado em Solicitação de Empresa, lecionado na Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Politécnico de Leiria.

O estágio teve a duração de sete meses, e teve como principal objectivo a aquisição de conhecimento e experiência nas áreas do Direito Laboral e Direito da Insolvência e Recuperação Empresas.

No decurso dos sete meses foram realizadas diversas actividades como contratos de trabalho de várias modalidades, notas informativas, reestruturações de horários de trabalhadores, cálculo de créditos emergentes de contrato de trabalho, processos de *layoff*, despedimentos, pedidos de insolvência e reclamações de créditos.

Este relatório divide-se em duas secções – principais actividades desenvolvidas e irredutibilidade da retribuição, com a primeira dividida em duas sub-secções – Direito Laboral e Direito da Insolvência.

Palavras-chave: relatório, estágio, insolvência, laboral, retribuição, irredutibilidade

Abstract

The present internship report was written following the curricular internship that occurred on the 2nd year of the masters program in Business Solicitorship taught at the Superior School of Technology and Management of the Polytechnic Institute of Leiria.

The aforementioned internship had a duration of seven months, with the main objective being the acquisition of knowledge and experience in the general areas of Labour Law and Insolvency Law.

Throughout these seven months several types of activities were developed, such as labour contracts of various types, informative notes for clients, restructuring of worker schedules, calculus of credits due to end of contract, layoff procedures, terminations of worker contracts, insolvency requests and credit reclamations.

As such, this report is divided in two sections – main developed activities and the irreducibility of wages, with the former being further divided into two sub sections – Labour Law and Insolvency Law.

Keywords: report, internship, insolvency, labor, wage, irreducibility

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Lista de Figuras.....	ix
Lista de Siglas e Acrónimos	x
Introdução	1
Caracterização da Entidade de Acolhimento	3
1. Relatório de estágio	4
1.1. Direito Laboral	4
1.1.1. Créditos emergentes do contrato de trabalho	4
1.1.2. Notas informativas – alterações ao uso do tacógrafo	5
1.1.3. Banco de horas individual	7
1.1.4. Notas informativas - regime de desfasamento de horários.....	7
1.1.5. Doença profissional	8
1.1.6. Cessaçãõ de regime de isençãõ de horário de trabalho	11
1.1.7. Contrato a termo certo de cidadão estrangeiro	12
1.1.8. Autorizaçãõ de circulaçãõ	12
1.1.9. Notas informativas - alteraçãõs ao regime de <i>lay-off</i>	12
1.1.10. Contrato de trabalho sem termo.....	13
1.1.11. Créditos emergentes do contrato de trabalho	20
1.1.12. Contratos de comissãõ de serviçõ, pluralidade de empregadores, serviçõ doméstico e teletrabalho	21
1.1.13. Período experimental.....	40
1.1.14. <i>Layoff</i> de trabalhadores.....	41
1.1.15. Compensaçãõ por cessaçãõ de contrato de termo certo	41
1.1.16. Despedimento por extinçãõ de posto de trabalho	42
1.1.17. A relevância do momento da devoluçãõ da compensaçãõ por despedimento para a presunçãõ de aceitaçãõ da mesma	44
1.1.18. Rejeiçãõ de teletrabalho.....	45

1.1.19.	Adendas a contratos de trabalho	46
1.1.20.	Acordo de revogação de contrato de trabalho	46
1.1.21.	Oposição à renovação de contrato de trabalho a termo certo	47
1.1.22.	Despedimento coletivo	47
1.1.23.	Data de cessação de contrato	48
1.1.24.	Comunicação de alteração do local de trabalho	49
1.1.25.	Pagamento de trabalho suplementar	49
1.1.26.	Trabalho suplementar não pago.....	50
1.1.27.	Contratação de trabalhador estagiário	52
1.1.28.	Cobrança de dívidas da Segurança Social	52
1.1.29.	Licença parental e denúncia de contrato a termo incerto	53
1.1.30.	Cedência ocasional de trabalhador	54
1.1.31.	Segurança Social – recurso de decisão	59
1.1.32.	Isolamento profilático de descendente de trabalhador	60
1.1.33.	Pagamento de subsídio de Natal e férias durante suspensão de contrato	61
1.1.34.	Elaboração de regulamento interno – alcoolemia.....	62
1.2.	Direito da Insolvência.....	64
1.2.1.	Pedido de declaração de insolvência	64
1.2.2.	Reclamação de créditos	68
1.2.3.	Audiência de partes em julgamento – resolução em benefício da massa....	70
1.2.4.	Requerimento de insolvência culposa	70
2.	A irredutibilidade da retribuição.....	74
2.1.	A retribuição na Constituição da República Portuguesa.....	74
2.2.	A aplicabilidade da irredutibilidade da retribuição.....	76
2.3.	Adiantamento por conta da retribuição	82
3.	Conclusão	84
4.	Bibliografia.....	86

Lista de Figuras

Figura 1 - Carta da Segurança Social	9
--	---

Lista de Siglas e Acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CC	Código Civil
CCT	Convenção coletiva de trabalho
CIRE	Código da Insolvência e Recuperação de Empresas
CIRS	Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
CPA	Código do Procedimento Administrativo
CPC	Código do Processo Civil
CRCSPSS	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social
CT	Código do Trabalho
ESTG	Escola Superior de Tecnologia e Gestão
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP
IRCT	Instrumento de regulação coletiva de trabalho
p.	Página
PE	Portaria de Extensão
pp.	Páginas
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto

Introdução

Este relatório é elaborado no seguimento da conclusão do estágio curricular inserido no segundo ano do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, com início no dia 6 de outubro de 2020 e término no dia 17 de maio de 2021, respeitante ao ano letivo de 2020/2021, que teve como foco as áreas de Direito da Insolvência e Direito Laboral.

O programa de estágio delineava como metas um conjunto de actividades.

No campo do Direito da Insolvência e da Recuperação de Empresas previa-se: a consulta e estudo de legislação, doutrina e jurisprudência; análise e elaboração de pedidos de insolvência; análise de editais; contagens de prazos; verificação de listas de entidades em situação económica difícil; elaboração de reclamações de créditos (insolvência e PER) e de cartas para a participação nas negociações; elaboração de requerimentos; análise de relatórios do administrador de insolvência; análise/elaboração de impugnações da lista de credores e de verificações ulteriores de créditos; análise e acompanhamento da liquidação do ativo da massa insolvente e mapas de rateio; acompanhamento de diligências judiciais e reuniões com clientes; consulta e acompanhamento de processos judiciais.

Por sua vez, no plano do Direito do Trabalho, tinha-se em vista o cumprimento dos seguintes objetivos: elaboração e análise de contratos individuais de trabalho; elaboração de pareceres jurídicos para os departamentos de recursos humanos das empresas; acompanhamento de reestruturações empresariais e vicissitudes contratuais (*lay-offs*, alterações de horários de trabalho, teletrabalho, etc.); identificação e aplicação de instrumentos de regulação coletiva de trabalho numa empresa; acompanhamento dos procedimentos para cessação de contratos de trabalho; acompanhamento de negociações para a cessação de contratos de trabalho; análise do procedimento para penhoras de vencimento; elaboração de cálculos salariais; acompanhamento de diligências judiciais e reuniões com clientes.

Os principais objetivos deste relatório serão então, primeiro, a descrição das principais tarefas realizadas no decurso dos sete meses e meio de estágio tendo em atenção o programa de estágio e, em segundo lugar, a análise de um caso em particular surgido durante a execução do estágio.

Este estudo versará sobre o tópico do conceito de retribuição e o princípio de irredutibilidade da mesma, partindo de uma questão colocada à sociedade por um dos clientes e aplicando o conhecimento adquirido e reflexão ao caso concreto.

Pelo facto de se terem repetido várias tarefas ao longo deste estágio, não serão aqui enunciadas todas as tarefas executadas. Opta-se assim pela descrição apenas das tarefas novas de forma a evitar repetições ao longo do trabalho.

Assim, este trabalho encontra-se dividido em duas secções: a primeira dedicada às principais atividades desempenhadas, contendo a referida descrição casuística dos sete meses de estágio dividida por duas sub-secções - laboral e insolvência -, e o estudo do conceito de retribuição e a interação dos seus vários elementos com o princípio da irredutibilidade.

Caracterização da Entidade de Acolhimento

O estágio decorreu na Sociedade de Advogados Vieira da Luz & Associados, situada no Largo 5 de Outubro, 32, 2400-120 Leiria, com foco nos sectores comercial e societário, contencioso e arbitragem, Direito Administrativo e Contratação Pública, Direito Bancário e Seguros, Direito Civil, Direito da Família e Sucessões, Imobiliário, Direito Laboral, Private Equity, Propriedade Intelectual, Recuperação de Créditos e Insolvência Fiscal e, por fim, Registos e Notariado.

Fundada em 2010 e liderada pelo Dr. Duarte Vieira, a sociedade tem 9 colaboradores, dois deles estagiários, 6 advogados e 3 administrativos, sendo que o campo do direito laboral é liderado pelo Dr. Pedro Silvério e o direito da insolvência primariamente encabeçado pela Dra. Vânia Reis.

A sociedade lida primariamente com clientes da zona centro do país, com algumas exceções, sendo a quase totalidade dos clientes com quem contactámos ao longo do estágio sociedades comerciais dedicadas à actividade de revenda e prestação de serviços.

1. Relatório de estágio

1.1. Direito Laboral

1.1.1. Créditos emergentes do contrato de trabalho

O primeiro caso apresentado foi referente ao cálculo dos créditos emergentes de um contrato de trabalho. Concretamente, tratava-se de um acordo de revogação de contrato de trabalho sem termo entre a trabalhadora e entidade empregadora, tendo esta sido admitida a 4 de janeiro de 2016 e cessando o seu contrato a 31 de janeiro de 2021 – estávamos, portanto, perante uma antiguidade de 1854 dias.

A trabalhadora auferia uma retribuição base no valor de 750,00€, sendo que recebia os subsídios de férias e de Natal em duodécimos, ou seja, o valor destes era diluído ao longo do ano em prestações iguais, a pagar ao final de cada mês de trabalho.

Existiam 10 dias de férias por gozar, vencidas a 1 de janeiro de 2020, respeitantes ao trabalho realizado no ano de 2019, que seriam pagos até ao final de 2020 em duodécimos e, a 1 de janeiro de 2021, venceram-se mais 22, de acordo com o artigo 237.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Não tinham sido ministradas as 40 horas de formação por ano obrigatórias à altura, conforme o artigo 131.º, n.º 2 do Código do Trabalho, faltando, no total, 61 horas que, de acordo com o Código do Trabalho, se não forem cumpridas, terão de ser pagas.

A resolução assenta nos artigos 245.º, 263.º e 264.º do Código do Trabalho.

A título de retribuição mensal, será pago um valor proporcional aos dias de trabalho prestados no mês de cessação do contrato que, no caso, equivale a um salário inteiro no valor de 750€, dado que a trabalhadora cessa o contrato a 31 de janeiro, completando assim um mês inteiro de trabalho;

No que respeita à retribuição e subsídio de férias, seguindo o artigo 245.º do Código do Trabalho, "cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação". Assim, a trabalhadora receberá 750€ a título de retribuição de férias vencidas a 1 de janeiro de 2021 e 300€

referentes aos 10 dias de férias vencidos a 1 de janeiro de 2020 e não gozados; visto que o subsídio de férias era pago em duodécimos, tinha a receber a esse título o valor de 62,50€.

Quanto à retribuição de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, eram devidos à trabalhadora 63,70€, resultante da operação $\frac{750 \times 31}{365}$, em que 750€ corresponde à sua retribuição base, 31 aos dias do mês de janeiro, e 365 aos dias contidos num ano.

No que respeita ao subsídio de Natal, seguindo o artigo 263.º, n.º 2, alínea b), a trabalhadora tem direito a receber o valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil de 2021 – no caso, 31 dias de janeiro. Visto que recebia o subsídio de Natal em regime de duodécimos, o valor que terá a receber seria o correspondente a um mês de duodécimos - 62,50€.

Por último, quanto à formação, teremos de calcular o valor da remuneração horária usando a fórmula do artigo 271.º do Código do Trabalho:

$$\text{Remuneração hora} = \frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times N}$$

Sendo que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal em horas.

No caso concreto, o resultado desta operação será $\frac{750€ \times 12 \text{ meses}}{52 \times 40} = 4,32€/hora$. Havendo um crédito de 61 horas, teremos que multiplicar os 4,32€ por 61 horas, e chegaremos ao valor de 263,94€.

Assim, concluindo, a trabalhadora teria a receber 2252,64€ à data de 31 de janeiro de 2021, resultado da soma da retribuição mensal (750€), da retribuição de férias (750€ + 300€ + 63,70€), do subsídio de férias (62,50€), do subsídio de Natal (62,50€), e do valor correspondente às horas de formação obrigatórias não ministradas (263,94€).

1.1.2. Notas informativas – alterações ao uso do tacógrafo

Visto que existiam clientes que se dedicavam ao transporte de mercadorias, seguidamente foi necessário redigir uma nota informativa onde constassem as alterações promovidas pela União Europeia, nomeadamente pelo Parlamento Europeu, à utilização dos tacógrafos no

espaço europeu, manifestadas no Regulamento (UE) 2020/1054 do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de julho de 2020.

Trata-se de um documento que, de forma bastante sintética, tem o objetivo de informar os clientes sobre as novas regras a cumprir, evitando assim incumprimento de normas que podem acarretar sanções pesadas.

O novo regulamento veio implementar novas regras sobre o uso dos tacógrafos em veículos destinados ao transporte de mercadorias e passageiros, com o fim de melhorar a segurança e condições de trabalho para os condutores da União, através, nomeadamente, da harmonização de regras relativas à utilização e controlo de tacógrafos.


Deste modo, o novo diploma introduz as seguintes alterações:

a) Primeiro, é deliberada a instalação obrigatória de tacógrafo inteligente em todos os veículos equipados com um tacógrafo analógico ou digital, até três anos decorridos a contar do final do ano da data de entrada e vigor de disposições pormenorizadas da Comissão;

b) Segundo, em linha com a imposição anterior, estabelece-se a obrigação do tacógrafo inteligente a instalar ter a capacidade de memória suficiente para armazenar todos os dados necessários;

c) Em terceiro lugar, a acrescentar à obrigação já em vigor para o tacógrafo digital, os condutores que usem tacógrafo analógico ficam obrigados a nele inserir os símbolos do país em que iniciaram o dia de trabalho e o símbolo do país em que o terminaram. A partir de 2 de fevereiro de 2022, os condutores, quer tenham tacógrafo digital ou analógico, terão de introduzir também os símbolos dos países em que entram após passagem da respetiva fronteira. Nesta senda, passa a ser permitida a remoção da folha de registo ou cartão de condutor se for necessário, para isso, introduzir o símbolo do país após passagem na fronteira;

d) São ainda promovidas breves alterações ao significado dos símbolos em uso nos

tacógrafos: O símbolo  passa a designar, para além de pausas e repouso, as férias anuais ou baixa por doença; nos casos em que é junto ao símbolo de “transbordador (ferry)/comboio”, designa também o período de repouso gozado no transbordador ou comboio;

e) Finalmente, prevê-se para depois de 31 de dezembro de 2024 a obrigatoriedade de os condutores de veículo equipado com tacógrafo analógico manterem a folha de registo do dia em curso e dos 56 dias anteriores, ao invés dos 28 dias até então estipulados, devendo-as

apresentar às autoridades quando solicitado; para os condutores de veículo equipado com tacógrafo digital, devem manter e apresentar a agentes da autoridade qualquer registo manual e impressão efetuados durante o dia em curso e os 56 dias anteriores.

1.1.3. Banco de horas individual

Uma sociedade cliente contactou o escritório acerca do regime de banco de horas individual sob o qual trabalhavam alguns dos seus trabalhadores. Colocava-se o problema de este regime, constante do artigo 204.º do Código do Trabalho, ter sido revogado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e haver uma data-limite de transição. Neste sentido, o cliente pretendia saber como agir de forma a manter a flexibilidade de horário possibilitada pelo regime de banco de horas que até então vigorava.

Após a análise das horas trabalhadas pelos trabalhadores chegámos à conclusão que, devido aos limites inadequados impostos por outros regimes de flexibilidade laboral, designadamente a adaptabilidade, a única solução compatível passava pela implementação do banco de horas grupal, sistema previsto no artigo 208.º-B, n.ºs 3 e 4 do Código do Trabalho.

Assim, coube realizar um trabalho de análise do instrumento de regulamentação coletiva em vigor, comparando-o com o regime de banco de horas grupal presente no Código do Trabalho, e dar início ao processo descrito no artigo 208.º-B, n.º 3 e 4 – elaboração do projeto de banco de horas grupal, a convocatória e a ata do referendo, para serem remetidos à cliente.

1.1.4. Notas informativas - regime de desfasamento de horários

Dado o período singular durante o qual o estágio decorreu, a legislação laboral caracterizou-se por uma alta volatilidade, nomeadamente em termos de regras respeitante a horários. Desta forma, era importante manter os clientes a par de nova legislação que ia sendo aprovada para lidar com a situação pandémica no país.

O Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, vem precisamente implementar um regime de exceção à organização do trabalho. Mais concretamente, este Decreto-Lei abre a janela para que, nas empresas com 50 ou mais trabalhadores, a entidade empregadora possa, em primeiro lugar, alterar os horários dos trabalhadores dentro de certos limites, sempre com o objectivo de promover o desencontro dos seus funcionários em lugares de maior movimento,

como as entradas e saídas para o local de trabalho e, em segundo, reorganizar a composição de grupos de trabalho, fomentando uma maior estabilidade com vista à limitação de contactos entre trabalhadores.

As principais medidas do decreto-lei são então as seguintes:

a) Primeiramente, obriga o empregador a formar, entre os trabalhadores, grupos de trabalho estáveis de modo a minimizar o contacto entre as várias equipas e, quando possível e quando a natureza da actividade o permita, deve ser adotado o regime de teletrabalho; no mesmo sentido, impele o empregador a organizar as horas de entrada e saída dos locais de trabalho de forma desfasada, garantindo intervalos de 30 minutos a uma hora entre grupos de trabalhadores. As pausas para descanso e refeições devem ser alternadas, e devem ser facultados ao trabalhador todos os meios de proteção individual adequados;

b) Em segundo lugar, o diploma possibilita à entidade empregadora a alteração de horários de forma unilateral até ao limite máximo de uma hora, excetuando as situações em que haja prejuízo sério para o trabalhador¹. Estas alterações de horários de trabalho devem vigorar durante, no mínimo, uma semana, o que significa que o empregador não pode alterar o horário de trabalho mais do que uma vez por semana. Adicionalmente, estas modificações não podem implicar variações nos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração de trabalho diário para noturno ou vice-versa.

Há, no entanto, trabalhadores que estão excluídos deste regime, ou seja, os seus horários não podem ser modificados pela entidade empregadora. São eles as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, os trabalhadores menores, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

1.1.5. Doença profissional

Recebemos uma comunicação de um cliente a relatar a receção de uma carta da Segurança Social, nessa mesma manhã, relativa a uma trabalhadora que se encontrava ausente há 3 anos, e que, de acordo com aquela, não tinha condições para trabalhar. O cliente manifestava

¹ O regime normal sobre a alteração de horários de trabalho encontra-se nos artigos 212.º e seguintes do Código do Trabalho, com particularidade para o artigo 217.º

desconhecimento sobre o que significava a carta e como proceder. Cabia-nos, portanto, esclarecer primeiro o significado e, segundo, o procedimento.

Assunto: **Comunicação de situação**

Data: 09-10-2020

Caros senhores,

No seguimento do requerimento de proteção na doença profissional, apresentado pelo trabalhador acima identificado, informamos que lhe foi reconhecida a existência de doença profissional, pelo que: devem ser tomadas medidas que garantam que o trabalhador não continue exposto a fatores de risco que originaram a doença profissional. Por esse motivo, devem ser-lhe atribuídas tarefas adequadas ao seu estado de saúde e à capacidade de trabalho residual.

Artigo 155.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro

Enviamos, em anexo, um envelope com informação confidencial, que deve ser entregue ao Médico do Trabalho.

Com os nossos cumprimentos,

O Diretor do DPRP

Figura 1 - Carta da Segurança Social

Ora, a carta representava o cumprimento da obrigação por parte da Segurança Social, neste caso do Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais, de comunicar a avaliação da situação de incapacidade por doença profissional do trabalhador à entidade empregadora. Significava simplesmente que a trabalhadora requereu a avaliação da sua incapacidade à autoridade competente que, por sua vez, determinou a existência da incapacidade e estava a comunicar a mesma à entidade empregadora, para que esta pudesse agir em conformidade.

Quanto ao procedimento a adotar, teriam de ser observados os cuidados elencados no art. 155.º e seguintes da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, e da cláusula 86.^a do IRCT aplicável².

Assim, havia dois caminhos a seguir, consoante a situação que se verificasse na empresa. Por um lado, a entidade empregadora pode constatar a possibilidade de assegurar uma ocupação compatível com o estado de saúde da empregadora. Por outro, pode-se deparar com a impossibilidade de garantir essa mesma ocupação. Vejamos.

Havendo essa possibilidade (artigo 155.º, 157.º e 158.º), deverá ocupar a trabalhadora que contraiu a doença profissional com um posto e condições de trabalho compatíveis com o seu

² CCT entre APEQ e COFESINT, publicada no BTE n.º 11, de 22/03/2018.

estado de saúde, assegurando a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho (dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade, de trabalho suplementar e de trabalho no período noturno) e, sujeitos a pedido da trabalhadora, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego. Este pedido é feito 30 dias antes do início do objeto do pedido e não pode ser rejeitado pela entidade empregadora, salvo fundamentado em razões imperiosas e objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja indispensável.

A entidade empregadora fica obrigada a pagar a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio, conforme os artigos 156.º, n.º 2, e 157.º, n.º 2, da referida lei.

O trabalho a tempo parcial, a que a trabalhadora tem direito, corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação equiparável, e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme pedido do trabalhador, de acordo com o artigo 158.º, n.ºs 1 e 2.

A entidade empregadora que assegure a ocupação compatível tem direito a um apoio financeiro, concedido pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional (IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional), cf. artigo 160.º.

Tendo a empresa dúvidas sobre as incapacidades do trabalhador ou sobre a compatibilidade da nova ocupação com o seu estado de saúde, pode solicitar um parecer de peritos do serviço público competente na área do emprego e formação profissional (IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional), conforme o artigo 159.º

Se, por outro lado, o empregador constatar a impossibilidade de assegurar a ocupação compatível com o estado de saúde do trabalhador, a situação é avaliada e confirmada pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional. Daqui perfilham-se dois resultados: se o serviço público viabilizar a ocupação de um posto de trabalho na empresa, o empregador deve colocar o trabalhador em ocupação e funções compatíveis; no caso de o serviço público inviabilizar a mesma, solicitará a intervenção do centro de emprego da área geográfica da residência do trabalhador, no sentido de o apoiar a encontrar soluções alternativas, caducando assim o contrato de trabalho, de acordo com o artigo 161.º

1.1.6. Cessação de regime de isenção de horário de trabalho

O caso seguinte prende-se com o regime de cessação da isenção de horário de trabalho. O escritório foi contactado por um cliente que, aquando da contratação do trabalhador, estipulou no contrato o regime de isenção de horário de trabalho. Pretendia agora retirar este regime ao trabalhador, e colocava a questão da possibilidade da revogação unilateral do mesmo.

Ora, neste caso, há um entendimento generalizado da jurisprudência e doutrina que o regime de isenção de horário de trabalho não pode ser retirado unilateralmente pela entidade empregadora quando previsto no próprio contrato de trabalho, pois entende-se que esta é uma modificação substancial da relação laboral à qual estava dependente a vontade contratual do trabalhador.

Nesse sentido decidem os Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 2011³ - «Não sendo a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho acordada no início do contrato de trabalho, não está a entidade empregadora, em princípio, impedida de a retirar unilateralmente, uma vez que se trata de uma matéria que cabe no âmbito das suas competências, integrando o poder de direção que lhe é próprio» -, de 2016⁴ - «No presente caso, o regime da IHT que vigorou entre aquelas passou a estar estabelecido no contrato de trabalho escrito que ambas celebraram, razão pela qual, apenas por acordo escrito das mesmas, poderia tal Isenção ser retirada ao autor, o que não ocorreu, visto a mesma ter sido suprimida por decisão unilateral do empregador.» -, e de 2000⁵ - «resultando o regime de isenção de horário de trabalho do próprio contrato de trabalho e não duma fixação unilateral do mesmo determinada pela entidade patronal, só um novo acerto de vontades das duas partes poderá pôr-lhe termo. Nestes casos - e sejam quais forem as razões invocadas para uma tal alteração do contrato - a entidade patronal não pode unilateralmente fazer cessar o regime de isenção de horário praticado pelo trabalhador, nem pode retirar o correspondente suplemento retributivo.»

³ Ac. TRL, de 21/09/2011 – Proc. n.º 3125/08.0TTLSB.L1-4. Disponível em: dgsi.pt. Este acórdão reporta-se a uma situação anterior à entrada do Código do Trabalho de 2003, e daí a contradição com o atual regime de implementação da isenção de horário de trabalho, que requer sempre acordo entre as partes, de acordo com o artigo 218.º do Código do Trabalho, e por isso atualmente não integra o poder de direção da entidade empregadora.

⁴ Ac. TRL, de 28/09/2016 – Proc. n.º 3814.12.5TTLSB.L.1-4 4ª Secção. Disponível em: dgsi.pt.

⁵ Ac. TRL, de 15/10/2000 – Proc. n.º 0077674. Disponível em: dgsi.pt.

1.1.7. Contrato a termo certo de cidadão estrangeiro

De seguida, coube a elaboração de um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de um ano, para trabalhador estrangeiro.

É necessário ter especial atenção a estes contratos que envolvem trabalhadores estrangeiros, pois existem requisitos especiais não aplicáveis a contratos de trabalho com trabalhadores nacionais, nomeadamente, a referência expressa, no contrato, ao visto de trabalho, ao título de autorização de permanência ou de residência em Portugal, conforme o elencado no artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho.

1.1.8. Autorização de circulação

No âmbito da situação pandémica que se vivia em finais do ano 2020, e consequente confinamento geral, foi decretado pelo Governo em exercício que as pessoas só se poderiam deslocar para fora de casa se para tal tivessem justificação. Uma das razões justificativas era precisamente a deslocação para efeitos de trabalho, comprovada mediante um documento da entidade empregadora que tal comprovasse.

Nesta senda, foi pedido o auxílio do escritório para a redação destes documentos a entregar aos trabalhadores.

Estes documentos consistem numa página em que a entidade empregadora se identifica a si própria, ao trabalhador, e declara que este exerce funções em determinado local e que, em virtude dessas funções, necessita de se deslocar dentro de determinado horário.

1.1.9. Notas informativas - alterações ao regime de *lay-off*

Em virtude do tempo conturbado em que decorreu o estágio, foram promovidas várias exceções à lei laboral em vigor, nomeadamente no campo do regime de *lay-off*.

Nesta senda, coube elaborar um sumário das principais alterações que o Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro, havia introduzido, de forma a facilitar trabalho futuro.

Assim, este Decreto-Lei veio introduzir quatro grandes alterações:

- i. empregadores com quebras de faturação iguais ou superiores a 75 % podem reduzir o período normal de trabalho a 100 %;

- ii. para estes empregadores, o apoio financeiro concedido pela segurança social para efeitos de pagamento da compensação retributiva dos trabalhadores corresponde a 100 % da compensação retributiva;
- iii. nas situações em que a redução do período normal de trabalho seja superior a 60%, a compensação retributiva do trabalhador é ajustada na medida do necessário para garantir que este recebe 88 % da sua retribuição normal ilíquida;
- iv. procede-se à revisão do conceito de situação de crise empresarial, passando a permitir-se a aplicação da medida por parte dos empregadores com quebras de faturação iguais ou superiores a 25 %, estabelecendo-se, neste caso, que o limite máximo à redução do período normal de trabalho a observar é de 33 %.

1.1.10. Contrato de trabalho sem termo

Seguidamente foi requisitada a elaboração de um contrato de trabalho sem termo para cidadão nacional, a iniciar-se no dia 1 de novembro de 2020:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

SEM TERMO

Entre:

Entidade Empregadora, sociedade comercial com sede na -----, com o capital social integralmente subscrito e realizado no valor de € ----- (por extenso), matriculada na conservatória de registo comercial sob número único de pessoa coletiva e matrícula -----, adiante designada por “**Primeira Contraente**” ou “**Entidade Empregadora**”

e

Trabalhadora, nascida a dia do mês do ano, residente na -----, titular do cartão de cidadão n.º -----, contribuinte fiscal n.º ----- e número de segurança social - -----, adiante designada por “**Segunda Contraente**” ou “**Trabalhadora**”

Conjuntamente identificados como “**Partes**”,

*É livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **Contrato de Trabalho Sem Termo**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, pelos instrumentos*

de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector e pelo disposto nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1.^a

(Admissão e funções)

1. A **Segunda Contraente** é admitida ao serviço da **Primeira Contraente** a partir do dia **01 de novembro de 2020** para, sob a sua autoridade e direção, desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de **assistente administração**, bem como para outras de que a **Primeira Contraente** a possa legalmente incumbir.
2. A **Primeira Contraente** pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente a **Trabalhadora** a desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que dentro da mesma área profissional.

CLÁUSULA 2.^a

(Período experimental)

1. O período experimental é de 90 (noventa) dias, podendo o contrato ser denunciado durante este período por qualquer uma das Partes, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.
2. A **Primeira Contraente** tem de avisar a **Segunda Contraente** com a antecedência de 7 (sete) dias, caso o período experimental tenha durado mais de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA 3.^a

(Local de trabalho)

1. A atividade da **Segunda Contraente** será exercida -----, obrigando-se a prestar trabalho em qualquer outro local que lhe venha a ser indicado pela **Primeira Contraente** ou esta desenvolva a sua atividade, sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício.
2. A **Primeira Contraente** pode transferir a **Segunda Contraente** para outro local de trabalho em caso de mudança de estabelecimento ou por outro motivo da empresa, se a transferência não lhe causar prejuízo sério.

CLÁUSULA 4.^a

(Horário de trabalho)

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho da **Segunda Contraente**, será de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, distribuídos por 5 (cinco) dias por semana.
2. A **Segunda Contraente** obriga-se a prestar o serviço durante o horário de trabalho a definir pela **Primeira Contraente**.
3. O período normal de trabalho pode ser aumentado em termos médios, até 2 (duas) horas por dia e 50 (cinquenta) horas por semana, num período de 2 (dois) meses.

CLÁUSULA 5.^a

(Retribuição)

1. A **Primeira Contraente** pagará à **Segunda Contraente** a retribuição ilíquida mensal de € ----- (por extenso), sujeita aos descontos legais, acrescida de um subsídio de refeição de € --- (por extenso) por cada dia útil de trabalho prestado.
2. Sobre os valores incidirão os respetivos descontos legais.
3. O pagamento será efetuado por transferência para o IBAN a indicar pela **Segunda Contraente**, por forma a que o montante da retribuição fique à disposição da **Segunda Contraente** até ao último dia útil de cada mês.

CLÁUSULA 6.^a

(Férias)

1. As férias da **Segunda Contraente** têm a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis, vencendo-se o direito a férias no dia 01 de janeiro de cada ano civil e devendo as mesmas ser gozadas até ao dia 31 de dezembro do mesmo ano.
2. No ano de admissão, a **Segunda Contraente** tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 (vinte) dias, que poderão ser gozados após 6 (seis) meses de duração do contrato.

CLÁUSULA 7.^a

(Denúncia)

1. A **Segunda Contraente** pode denunciar o contrato, mediante comunicação escrita à **Primeira Contraente** com a antecedência mínima de 30 (trinta) ou 60 (sessenta) dias, conforme tenha, respetivamente, até 2 (dois) ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.
2. Se a **Trabalhadora** não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, fica obrigado a pagar à **Primeira Contraente** uma indemnização de valor igual à retribuição base e eventuais diuturnidades, correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA 8.^a

(Confidencialidade)

A **Segunda Contraente** obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à **Primeira Contraente**, sendo-lhe, nomeadamente, vedado efetuar quaisquer reproduções, cópias ou distribuição de documentos que lhe pertençam.

CLÁUSULA 9.^a

(Informações complementares)

1. A **Trabalhadora** declara que lhe foram prestadas todas as informações nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 106.º e 107.º do Código do Trabalho.
2. As comunicações escritas entre as **Partes** deverão ser efetuadas por carta registada com aviso de receção enviada a morada indicada neste contrato ou outra posteriormente indicada.

CLÁUSULA 10.^a

(Privacidade e Proteção de Dados Pessoais)

1. Para a execução do presente contrato de trabalho a **Segunda Contraente** transmitiu e transmitirá à **Primeira Contraente** dados, designadamente e sem limitar:
 - Nome;
 - Morada;
 - Contactos telefónicos;
 - Endereços eletrónicos;

- Data de nascimento;
- Género;
- Estado civil;
- Nacionalidade;
- Composição do agregado familiar;
- Identificação civil;
- Identificação fiscal;
- N.º de Segurança Social;
- Carta de condução;
- Currículo profissional;
- Habilitações académicas;
- Formação profissional; e
- Entidade bancária e n.º de conta.

2. A **Segunda Contraente** expressamente reconhece que o tratamento dos seus dados pessoais recolhidos no âmbito da relação laboral é necessário para o correto desenvolvimento e cumprimento do vínculo laboral.
3. A **Segunda Contraente** declara, em particular, ter sido informada de forma clara e precisa sobre o âmbito e caracterização dos seus dados pessoais recolhidos no contexto da presente relação jurídico-laboral assim como da finalidade da respetiva recolha.
4. A **Segunda Contraente** expressa e livremente consente que a **Primeira Contraente** efetue o tratamento dos dados a que faz menção no n.º 1 e n.º 2 da presente cláusula, de forma automatizado ou não, com a finalidade específica de gestão da relação jurídico-laboral, incluindo:
 - a) o processamento de retribuições e cumprimento de outras obrigações conexas;
 - b) gestão e administração geral do colaborador (incluindo durante e após a sua permanência na empresa);
 - c) administração da participação do colaborador nos benefícios e administração dos benefícios pessoais;
 - d) avaliações de desempenho;
 - e) gestão de programas de deslocações em trabalho;
 - f) condução de processos disciplinares e resolução de problemas de relações de trabalho;
 - g) gestão da formação profissional;

- h) celebração de apólices de seguro de diversa natureza;
- i) gestão de acidentes ou incidentes e acionamento de seguros;
- j) manutenção e controlo do uso interno de sistemas de rede e IT;
- k) obrigações em matéria de legislação de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- l) gestão da carreira profissional;
- m) tratamento de dados biométricos para efeitos de controlo de horário e assiduidade, se aplicável;
- n) tratamento da imagem para efeitos de videovigilância no trabalho, se aplicável;
- e
- o) controlo de alcoolemia e psicotrópicos, se aplicável.

5. A Segunda Contraente consente ainda:

- a) Na comunicação dos seus dados pessoais a terceiras entidades, a clientes, ou os fornecedores da **Primeira Contraente** junto dos quais possa exercer funções ou prestar serviços que impliquem a sua identificação pessoal;
- b) Que na prossecução das suas funções, o e-mail profissional possa ser composto por elementos identificativos, nomeadamente, primeiro nome e apelido;
- c) No tratamento dos dados através de entidades subcontratadas para o efeito, caso em que serão sempre implementadas medidas técnicas e organizativas para proteção dos dados em causa, nomeadamente e sem limitar, empresas externas que asseguram à **Primeira Contraente** serviços de contabilidade, de medicina e saúde do trabalho, companhias de seguro com as quais são celebrados contratos de seguro de natureza diversa, instituições financeiras, entidades a quem são contratados serviços associados a deslocações em trabalho, operadoras de comunicações eletrónicas, prestadores de serviços de leasing e/ou renting, entidades que prestam serviços de segurança física ou eletrónica, prestadores de serviços de impressão de, designadamente, cartões de visita ou outros dispositivos de identificação pessoal;
- d) A comunicação a terceiros dos seus dados pessoais se tal comunicação for necessária por força de algum imperativo legal ou regulamentar, bem como para o cumprimento de qualquer requerimento de autoridade judicial ou administrativa, ou para qualquer fim lícito, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016) e outras leis aplicáveis em matéria de proteção de dados, ou, se aplicável, lei equivalente de um outro país;

- e) Na inclusão dos mencionados dados pessoais em folhetos e publicações (internas ou externas), na Intranet ou sites de Internet da **Primeira Contraente**; e
 - f) Na utilização e publicação/colocação, quer no site da Internet quer nas redes sociais da **Primeira Contraente**, de imagens e/ou vídeos onde possa figurar, nomeadamente e sem limitar, fotografia profissional, imagens e/ou vídeos de celebrações, festas, convívios, formações e reportagens.
6. O tratamento dos dados poderá incluir a recolha, o registo, a utilização dos mesmos para as referidas finalidades, incluindo comunicações não solicitadas, a conservação, adaptação e a consulta dos dados, a eliminação ou destruição dos dados, e eventualmente a comparação ou interconexão desses dados com outros dados ou com dados tratados por outras bases de dados.
 7. Os dados pessoais facultados pela **Segunda Contraente** serão incluídos em diferentes ficheiros de dados pessoais mantidos pela **Primeira Contraente**.
 8. Na qualidade de responsável pelo tratamento dos dados, a **Primeira Contraente** garante a confidencialidade de todos os dados fornecidos pela **Segunda Contraente**.
 9. O tratamento de dados realiza-se sob níveis de segurança que, de acordo com os padrões de boa diligência seguidos em situações similares, impedem a sua perda ou destruição.
 10. Relativamente aos respetivos dados pessoais a **Segunda Contraente** tem o direito de acesso, retificação, limitação de tratamento, apagamento, portabilidade e oposição e reclamação. Estes direitos podem ser exercidos mediante comunicação por escrito dirigida para a morada da **Primeira Contraente** ou para o endereço de correio eletrónico -----. As reclamações devem ser dirigidas à Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou outra entidade que lhe venha a suceder no exercício das presentes competências.
 11. Após a cessação do contrato de trabalho, os dados pessoais da **Segunda Contraente** serão conservados pela **Primeira Contraente** por períodos de tempo diferentes, consoante a finalidade a que se destinam, mas sempre apenas pelo período necessário e para cumprimento de obrigações legais.
 12. Atingindo o prazo máximo de conservação, os dados pessoais da **Segunda Contraente** serão eliminados de forma segura ou anonimizados, caso seja possível.

CLÁUSULA 11.^a

(Validade, lacunas e dúvidas)

1. No caso de qualquer cláusula do presente contrato ser considerada inválida, manter-se-ão em vigor as restantes cláusulas.
2. As cláusulas consideradas inválidas deverão ser interpretadas de acordo com o sentido geral e intenção das **Partes**.
3. O presente contrato estabelece todas as condições em vigor entre as **Partes** e sobrepõe-se a qualquer contrato ou acordo anteriormente celebrado entre as **Partes**, oral ou escrito, em relação às relações laborais entre si (que se deverá considerar revogado por acordo).
4. As lacunas e dúvidas eventualmente emergentes do presente contrato serão integradas e resolvidas de harmonia com o Código do Trabalho, nomeadamente os artigos 140.º a 149.º.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local, data

Pela Primeira Contraente,

Pela Segunda Contraente,

-

-

1.1.11. Créditos emergentes do contrato de trabalho

Após elaborado o contrato de trabalho, foi-nos apresentada uma questão de uma cliente, pedindo a confirmação das suas ideias em relação a créditos emergentes do contrato de trabalho de uma pessoa sua conhecida.

Estávamos perante o caso de uma trabalhadora que havia entregue a carta de denúncia do contrato de trabalho, e pretendia saber a que tinha direito, sendo que não indicava quaisquer valores concretos, apenas mencionando que a trabalhadora não tinha gozado quaisquer férias ainda. Trata-se, portanto, de um caso teórico.

Nos termos dos artigos 245.º, n.º 1, 263.º, n.º 2 e 264.º, n.º 2, al. b), a trabalhadora tem direito a:

(i) retribuição de férias, correspondentes a férias vencidas e não gozadas (22 dias) e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação;

(ii) subsídio de férias vencidas e não gozadas (22 dias) e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação; e

(iii) subsídio de Natal correspondente ao ano da cessação do contrato (2021), de valor proporcional ao serviço prestado nesse mesmo ano;

(iv) retribuição correspondente às horas de formação não proporcionadas, nos termos do artigo 131.º, n.º 2, e 134.º do Código do Trabalho.

1.1.12. Contratos de comissão de serviço, pluralidade de empregadores, serviço doméstico e teletrabalho

Foi de seguido proposta a elaboração de minutas contratuais para os contratos de comissão de serviço, pluralidade de empregadores, serviço doméstico e de teletrabalho.

Com base no artigo 161.º e seguintes do Código do Trabalho, elaborou-se a seguinte minuta:

CONTRATO DE TRABALHO

EM COMISSÃO DE SERVIÇO

ENTRE:

Denominação da pessoa coletiva, sociedade comercial com sede na Rua [...], com o capital social de € [...], pessoa coletiva n.º [...], matriculada na Conservatória do Registo Comercial de [...], sob o mesmo número, doravante designada por “**Primeira Contraente**” ou “**Entidade Empregadora**”

e

Trabalhador, residente na Rua [...], titular do cartão de cidadão n.º [...], emitido pela República Portuguesa e válido até [dia/mês/ano], contribuinte fiscal n.º [...] e número de segurança social [...], doravante designado por “**Segundo Contraente**” ou “**Trabalhador**”

Conjuntamente identificados como “**Partes**”,

*É livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **Contrato de Trabalho em Comissão de Serviço**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, designadamente, artigo 161.º e seguintes do Código do Trabalho e pelo disposto nas cláusulas seguintes:*

CLÁUSULA 1.ª

(Admissão)

A **primeira contraente** admite ao seu serviço o **segundo contraente** em regime de comissão de serviço, com início a **[dia] de [mês] de [ano]**.

CLÁUSULA 2.ª

(Funções)

1. Até à data do presente contrato, o **segundo contraente** exercia na empresa a atividade de [...].⁶
2. O **segundo contraente** obriga-se a exercer, sob a autoridade e direção da **primeira contraente**, as funções de [...], sob o regime de comissão de serviço.
3. Na atividade mencionada no número anterior são incluídas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

CLÁUSULA 3.ª

(Local de trabalho)

1. A atividade do **segundo contraente** será exercida em [local da sede ou estabelecimento], sem prejuízo das deslocações inerentes ao seu exercício.
2. A **primeira contraente** pode transferir o **segundo contraente** para outro local em caso de mudança de estabelecimento ou por outro motivo da empresa, se a transferência não lhe causar prejuízo sério.

⁶ Menção obrigatória caso o trabalhador a admitir em comissão de serviço seja já um trabalhador da empresa, conforme artigo 162.º, n.º 3, alínea c) do Código do Trabalho.

CLÁUSULA 4.^a

(Horário de trabalho)

1. O **segundo contraente** obriga-se a prestar o serviço mediante horário de trabalho a fixar pelo **primeiro contraente**, com os limites de 8 horas por dia e 40 por semana.
2. Os limites mencionados no número anterior podem ser aumentados em termos médios até 2 horas por dia e 50 horas por semana, num período de 2 meses.

CLÁUSULA 5.^a

(Retribuição)

1. A **primeira contraente** pagará ao **segundo contraente** a retribuição ilíquida mensal de € [...] (**por extenso**), sujeita a descontos legais.
2. O **segundo contraente** tem direito a um subsídio de refeição de € [...] (**por extenso**) por cada dia útil de trabalho prestado.
3. O **segundo contraente** terá ainda direito ao pagamento de um subsídio de Natal e subsídio de férias correspondente ao valor da retribuição base.

CLÁUSULA 6.^a

(Período experimental)

1. Qualquer das partes pode denunciar o presente contrato durante os primeiros 180 dias de vigência⁷, sem aviso prévio nem direito a indemnização.
2. Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da **primeira contraente** necessita um aviso prévio de sete dias.
3. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da **primeira contraente** requer um aviso prévio de 15 dias.

⁷ Artigo 112.º, n.º 3 do Código do Trabalho – 180 dias é o máximo de duração do período experimental.

CLÁUSULA 7.^a

(Cessação)

1. Qualquer uma das partes pode fazer cessar o presente contrato mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha vigorado, respetivamente, até dois ou mais anos.
2. Cessando o presente contrato de trabalho em comissão de serviços e mantendo-se o **segundo contraente** ao serviço da **primeira contraente**, o trabalhador passará a exercer a função de [...], sob o regime geral do Código do Trabalho.⁸
3. Quando a cessação for da iniciativa da **primeira contraente**, a **segunda contraente** tem direito a, nos 30 dias seguintes, resolver o contrato de trabalho com direito a indemnização calculada nos termos previstos para o despedimento coletivo.
4. Se o **segundo contraente** tiver sido admitido para trabalhar em comissão de serviço, e o presente contrato cesse por decisão do **primeiro contraente** sem facto imputável ao trabalhador, o **segundo contraente** terá direito a uma indemnização nos mesmos termos do número anterior.

CLÁUSULA 8.^a

(Confidencialidade)

O **segundo contraente** obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à **primeira contraente**, sendo-lhe, nomeadamente, proibido efetuar quaisquer reproduções, cópias ou distribuição de documentos que lhe pertençam.

CLÁUSULA 9.^a

(Regime supletivo)

No que este contrato for omissa aplicar-se-ão as normas constantes dos artigos 161.º a 164.º do Código do Trabalho.

⁸ Artigo 162.º, n.º 3, alínea d) do Código do Trabalho – menção necessária caso se preveja que o trabalhador continue a exercer funções na empresa depois de cessada a comissão de serviços.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local, data

Pela Primeira Contraente,

O Segundo Contraente,

Quanto à pluralidade de empregadores, com base no artigo 101.º do Código do Trabalho, formou-se o seguinte documento:

CONTRATO DE TRABALHO
COM PLURALIDADE DE EMPREGADORES

ENTRE:

Denominação da pessoa coletiva, sociedade comercial com sede na Rua [...], com o capital social de € [...], pessoa coletiva n.º [...], matriculada na Conservatória do Registo Comercial de [...], sob o mesmo número, doravante designada por “**Primeira Contraente**”;

Denominação da pessoa coletiva, sociedade comercial com sede na Rua [...], com o capital social de € [...], pessoa coletiva n.º [...], matriculada na Conservatória do Registo Comercial de [...], sob o mesmo número, doravante designada por “**Segunda Contraente**”

e

Trabalhador, residente na Rua [...], titular do cartão de cidadão n.º [...], emitido pela República Portuguesa e válido até [dia/mês/ano], contribuinte fiscal n.º [...] e número de segurança social [...], doravante designado por “**Terceiro Contraente**” ou “**Trabalhador**”

Conjuntamente identificados como “**Partes**”,

*Considerando que a **primeira** e **segunda** contraentes pertencem ao mesmo grupo, com estruturas organizativas comuns, é livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **Contrato de Trabalho com Pluralidade de Empregadores**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, designadamente, artigo 101.º do Código do Trabalho e pelo disposto nas cláusulas seguintes:*

CLÁUSULA 1.^a

(Admissão e funções)

- 1.** O **terceiro contraente** é admitido ao serviço das **primeira** e **segunda contraentes**, com efeitos a partir do **[dia] de [mês] de [ano]**.
- 2.** O **terceiro contraente** obriga-se a exercer as funções de [...].
- 3.** A **primeira** e **segunda contraentes** podem incumbir o **terceiro contraente** de outras tarefas funcionalmente ligadas e para as quais este tenha qualificações adequadas.

CLÁUSULA 2.^a

(Local de trabalho)

- 1.** O **terceiro contraente** exercerá as suas funções nas instalações sitas em [...].
- 2.** A **primeira** e **segunda contraentes** podem transferir o **terceiro contraente** para outro local de trabalho em caso de mudança ou extinção do estabelecimento onde este presta serviço, ou quando o interesse da empresa o exija.

CLÁUSULA 3.^a

(Período normal de trabalho)

- 1.** O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana.
- 2.** Este período pode ser aumentado, em termos médios, num período de 2 meses, até 2 horas por dia e 50 horas por semana.

CLÁUSULA 4.^a

(Retribuição)

1. A **primeira** e **segunda contraentes** pagarão ao **terceiro contraente** a retribuição ilíquida mensal correspondente ao valor de € [...] (por extenso), acrescido do subsídio de refeição de € [...] (por extenso) por cada dia útil de trabalho prestado.
2. O **terceiro contraente** usufruirá também de subsídio de férias e de Natal, de acordo com a lei em vigor, podendo estes ser pagos faseadamente ao longo do ano civil a que respeitam.
3. Sobre os valores incidirão os respetivos descontos legais.

CLÁUSULA 5.^a

(Período experimental)

O período experimental é de [...] dias.⁹

CLÁUSULA 6.^a

(Férias)

3. As férias do **terceiro contraente** têm a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis, vencendo-se o direito a férias no dia 01 de janeiro de cada ano civil e devendo as mesmas ser gozadas até ao dia 31 de dezembro do mesmo ano.
4. No ano de admissão, o **terceiro contraente** tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 (vinte) dias, que poderão ser gozados após 6 (seis) meses de duração do contrato.

CLÁUSULA 7.^a

(Denúncia do contrato pelo trabalhador)

⁹ De acordo com o artigo 112.º do Código do Trabalho; se o período experimental durar mais de 60 dias, existe um aviso prévio de denúncia do contrato a cumprir – 114.º CT.

O **terceiro contraente** pode denunciar o contrato a qualquer altura mediante o cumprimento de um aviso prévio de [...] dias.¹⁰

CLÁUSULA 8.^a

(Confidencialidade)

O **terceiro contraente** obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à **primeira e segunda contraentes**, sendo-lhe, nomeadamente, vedado efetuar quaisquer reproduções, cópias ou distribuição de documentos que lhe pertençam.

CLÁUSULA 9.^a

(Seguro de acidentes de trabalho)

A responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho do **terceiro contraente** é transferida para a companhia de seguros [...], através da apólice n.º [...].

CLÁUSULA 10.^a

(Privacidade e Proteção de Dados Pessoais)

13. Para a execução do presente contrato de trabalho o **terceiro contraente** transmitiu e transmitirá à **primeira e segunda contraentes** dados, designadamente e sem limitar:

- Nome;
- Morada;
- Contactos telefónicos;
- Endereços eletrónicos;
- Data de nascimento;
- Género;
- Estado civil;
- Nacionalidade;
- Composição do agregado familiar;

¹⁰ Artigo 400.º do Código do Trabalho.

- Identificação civil;
- Identificação fiscal;
- N.º de Segurança Social;
- Carta de condução;
- Currículo profissional;
- Habilitações académicas;
- Formação profissional; e
- Entidade bancária e n.º de conta.

14. O terceiro contraente expressamente reconhece que o tratamento dos seus dados pessoais recolhidos no âmbito da relação laboral é necessário para o correto desenvolvimento e cumprimento do vínculo laboral.

15. O terceiro contraente declara, em particular, ter sido informado de forma clara e precisa sobre o âmbito e caracterização dos seus dados pessoais recolhidos no contexto da presente relação jurídico-laboral assim como da finalidade da respetiva recolha.

16. O terceiro contraente expressa e livremente consente que a **primeira e segunda contraentes** efetue o tratamento dos dados a que faz menção no n.º 1 e n.º 2 da presente cláusula, de forma automatizado ou não, com a finalidade específica de gestão da relação jurídico-laboral, incluindo:

- p)** o processamento de retribuições e cumprimento de outras obrigações conexas;
- q)** gestão e administração geral do colaborador (incluindo durante e após a sua permanência na empresa);
- r)** administração da participação do colaborador nos benefícios e administração dos benefícios pessoais;
- s)** avaliações de desempenho;
- t)** gestão de programas de deslocações em trabalho;
- u)** condução de processos disciplinares e resolução de problemas de relações de trabalho;
- v)** gestão da formação profissional;
- w)** celebração de apólices de seguro de diversa natureza;
- x)** gestão de acidentes ou incidentes e acionamento de seguros;
- y)** manutenção e controlo do uso interno de sistemas de rede e IT;
- z)** obrigações em matéria de legislação de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- aa)** gestão da carreira profissional;

- bb)** tratamento de dados biométricos para efeitos de controlo de horário e assiduidade, se aplicável;
- cc)** tratamento da imagem para efeitos de videovigilância no trabalho, se aplicável;
e
- dd)** controlo de alcoolemia e psicotrópicos, se aplicável.

17. O terceiro contraente consente ainda:

- g)** Na comunicação dos seus dados pessoais a terceiras entidades, a clientes, ou os fornecedores das **primeira e segunda contraentes** junto dos quais possa exercer funções ou prestar serviços que impliquem a sua identificação pessoal;
- h)** Que na prossecução das suas funções, o e-mail profissional possa ser composto por elementos identificativos, nomeadamente, primeiro nome e apelido;
- i)** No tratamento dos dados através de entidades subcontratadas para o efeito, caso em que serão sempre implementadas medidas técnicas e organizativas para proteção dos dados em causa, nomeadamente e sem limitar, empresas externas que asseguram à **primeira e segunda contraentes** serviços de contabilidade, de medicina e saúde do trabalho, companhias de seguro com as quais são celebrados contratos de seguro de natureza diversa, instituições financeiras, entidades a quem são contratados serviços associados a deslocações em trabalho, operadoras de comunicações eletrónicas, prestadores de serviços de leasing e/ou renting, entidades que prestam serviços de segurança física ou eletrónica, prestadores de serviços de impressão de, designadamente, cartões de visita ou outros dispositivos de identificação pessoal;
- j)** A comunicação a terceiros dos seus dados pessoais se tal comunicação for necessária por força de algum imperativo legal ou regulamentar, bem como para o cumprimento de qualquer requerimento de autoridade judicial ou administrativa, ou para qualquer fim lícito, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016) e outras leis aplicáveis em matéria de proteção de dados, ou, se aplicável, lei equivalente de um outro país;
- k)** Na inclusão dos mencionados dados pessoais em folhetos e publicações (internas ou externas), na Intranet ou sites de Internet das **primeira e segunda contraentes**; e
- l)** Na utilização e publicação/colocação, quer no site da Internet quer nas redes sociais da **primeira e segunda contraente**, de imagens e/ou vídeos onde possa

figurar, nomeadamente e sem limitar, fotografia profissional, imagens e/ou vídeos de celebrações, festas, convívios, formações e reportagens.

18. O tratamento dos dados poderá incluir a recolha, o registo, a utilização dos mesmos para as referidas finalidades, incluindo comunicações não solicitadas, a conservação, adaptação e a consulta dos dados, a eliminação ou destruição dos dados, e eventualmente a comparação ou interconexão desses dados com outros dados ou com dados tratados por outras bases de dados.
19. Os dados pessoais facultados pelo **terceiro contraente** serão incluídos em diferentes ficheiros de dados pessoais mantidos pelas **primeira e segunda contraentes**.
20. Na qualidade de responsável pelo tratamento dos dados, a **primeira e segunda contraentes** garante a confidencialidade de todos os dados fornecidos pelo **terceiro contraente**.
21. O tratamento de dados realiza-se sob níveis de segurança que, de acordo com os padrões de boa diligência seguidos em situações similares, impedem a sua perda ou destruição.
22. Relativamente aos respetivos dados pessoais o **terceiro contraente** tem o direito de acesso, retificação, limitação de tratamento, apagamento, portabilidade e oposição e reclamação. Estes direitos podem ser exercidos mediante comunicação por escrito dirigida para a morada das **primeira e segunda contraentes** ou para o endereço de correio eletrónico ----- . As reclamações devem ser dirigidas à Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou outra entidade que lhe venha a suceder no exercício das presentes competências.
23. Após a cessação do contrato de trabalho, os dados pessoais do **terceiro contraente** serão conservados pelas **primeira e segunda contraentes** por períodos de tempo diferentes, consoante a finalidade a que se destinam, mas sempre apenas pelo período necessário e para cumprimento de obrigações legais.
24. Atingindo o prazo máximo de conservação, os dados pessoais do **terceiro contraente** serão eliminados de forma segura ou anonimizados, caso seja possível.

CLÁUSULA 11.^a

(Representação)

O [...] **contraente** é representado pelo [...] **contraente** no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações perante o **terceiro contraente**.

CLÁUSULA 12.^a

(Lacunas e dúvidas)

As dúvidas e omissões resultantes do presente contrato serão solucionadas de acordo com o Código do Trabalho, nomeadamente os artigos 237.º e seguintes, 111.º a 114.º, e 400.º, no que às férias, período experimental e aviso prévio diz respeito, e artigo 101.º quanto ao restante.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local, data

Pela Primeira Contraente,

Pelo Segundo Contraente,

Quanto ao contrato de serviço doméstico, baseado no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, elaborou-se a minuta que se segue:

CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO

Entre:

Denominação do empregador, titular do cartão de cidadão n.º [...], válido até [...], contribuinte fiscal n.º [...], residente na Rua [...], adiante designado por **primeiro contraente**,

e

Denominação do trabalhador, titular do cartão de cidadão n.º [...], válido até [...], contribuinte fiscal n.º [...], residente na Rua [...], doravante designado por **segundo contraente**.

*É livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **Contrato de Serviço Doméstico**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, pelos instrumentos de*

regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector e pelo disposto nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1.^a

(Admissão e funções)

1. O **segundo contraente** é admitido ao serviço do **primeiro contraente** e seu agregado familiar para desempenhar as funções inerentes ao serviço doméstico, nomeadamente [...].
2. O **segundo contraente** inicia as suas funções a partir do **[dia] de [mês] de [ano]**.¹¹

CLÁUSULA 2.^a

(Período experimental)

1. O período experimental é de [90] dias.¹²
2. Durante o período experimental qualquer uma das partes pode fazer cessar o contrato sem direito a qualquer indemnização ou justificação.
3. Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a parte cessante deve cumprir um aviso prévio de denúncia de sete dias.

CLÁUSULA 3.^a

(Retribuição)

1. O **primeiro contraente** obriga-se a pagar ao **segundo contraente** a retribuição ilíquida mensal no valor de € [...] (por extenso), sujeito a descontos legais.
2. O **primeiro contraente** concede alojamento e alimentação completa ao **segundo contraente**, com exceção dos dias de descanso semanal se for opção deste ausentar-se do local de trabalho durante esses dias.

¹¹ Sendo o contrato a termo, carece de fundamentação com base no artigo 5.º, n.º 1, do DL 235/92, de 24 de outubro.

¹² Pode ser reduzido ou eliminado por vontade das partes, de acordo com o artigo 8.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro.

CLÁUSULA 4.^a

(Local de trabalho)

O **segundo contraente** exercerá as suas funções no domicílio do **primeiro contraente**, situado na Rua [...].

CLÁUSULA 5.^a

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode exceder as 40 horas semanais.
2. O período normal de trabalho pode ser alargado, em termos médios, até ao máximo de 2 horas por dia e 50 horas semanais.

CLÁUSULA 6.^a

(Férias)

5. As férias do **segundo contraente** têm a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis, vencendo-se o direito a férias no dia 01 de janeiro de cada ano civil e devendo as mesmas ser gozadas até ao dia 31 de dezembro do mesmo ano.
6. No ano de admissão, o **segundo contraente** tem direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 (vinte) dias, que poderão ser gozados após 6 (seis) meses de duração do contrato.

CLÁUSULA 7.^a

(Cessação do contrato)

1. O presente contrato de trabalho cessa por acordo entre as partes.¹³

¹³ Ou no termo do seu prazo, se for contrato a termo.

2. O **segundo contraente** pode rescindir o contrato a qualquer altura mediante o cumprimento de um aviso prévio, por escrito, de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até 2 ou mais anos.
3. O presente contrato caduca:
 - a. Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do **segundo contraente** prestar o trabalho ou do **primeiro contraente** o receber.
 - b. Verificando-se a manifesta insuficiência económica do **primeiro contraente**, superveniente à celebração do contrato;
 - c. Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do **segundo contraente** que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho;
 - d. Com a reforma do **segundo contraente** por velhice ou invalidez.

CLÁUSULA 8.^a

(Acidentes de trabalho)

A responsabilidade por acidentes de trabalho da **segunda contraente** encontra-se transferida para a Companhia de Seguros [...], com a apólice n.º [...].

CLÁUSULA 9.^a

(Confidencialidade)

O **segundo contraente** obriga-se a guardar sigilo relativamente à vida privada do **primeiro contraente** e do seu agregado familiar.

CLÁUSULA 10.^a

(Lacunas e dúvidas)

Quaisquer dúvidas e lacunas resultantes do presente contrato serão sanadas de acordo com o regime previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, e, subsidiariamente, pelo Código do Trabalho.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local, data

Pela Primeira Contraente,

Pelo Segundo Contraente,

Por último, a minuta de contrato de teletrabalho, conforme os artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho:

CONTRATO DE TELETRABALHO

ENTRE:

Denominação da pessoa coletiva, sociedade comercial com sede na Rua [...], com o capital social de € [...], pessoa coletiva n.º [...], matriculada na Conservatória do Registo Comercial de [...], sob o mesmo número, doravante designada por “**Primeira Contraente**” ou “**Entidade Empregadora**” e

e

Trabalhador, residente na Rua [...], titular do cartão de cidadão n.º [...], emitido pela República Portuguesa e válido até [dia/mês/ano], contribuinte fiscal n.º [...] e número de segurança social [...], doravante designado por “**Segundo Contraente**” ou “**Trabalhador**”

Conjuntamente identificados como “**Partes**”,

*É livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **Contrato de Teletrabalho**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis, designadamente, os artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho e pelo disposto nas cláusulas seguintes:*

CLÁUSULA 1.^a

(Admissão)

1. O **segundo contraente** é admitido para prestar serviço sob a autoridade e direção do **primeiro contraente** no regime de teletrabalho.
2. O presente contrato vigora a partir do **[dia] de [mês] de [ano]**, e vigora pelo prazo de **três anos**¹⁴.

CLÁUSULA 2.^a

(Funções)

1. O **segundo contraente** prestará as funções de [...].
2. O **primeiro contraente** poderá incumbir o **segundo contraente** de outras funções funcionalmente ligadas, desde que se compatibilizem com as suas qualificações e não impliquem desvalorização profissional.

CLÁUSULA 3.^a

(Retribuição)

1. O **primeiro contraente** pagará ao **segundo contraente** uma retribuição ilíquida mensal no valor de € [...] (por extenso).
2. O **segundo contraente** tem direito a um subsídio de refeição no valor de € [...] (por extenso) por cada dia útil de trabalho prestado.
3. O **segundo contraente** terá ainda direito a um subsídio de férias e subsídio de Natal correspondente ao valor da retribuição base.
4. Sobre os valores indicados incidem os descontos legais.

CLÁUSULA 4.^a

(Período experimental)

¹⁴ Duração máxima no caso de trabalhadores que já exerciam funções na empresa – 167.º, n.º 1 CT2009.

O período experimental dentro do qual ambas as partes podem denunciar o contrato é de [30] dias.¹⁵

CLÁUSULA 5.^a

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho está limitado a 8 horas diárias e 40 horas semanais.
2. O trabalhador obriga-se a prestar a sua atividade laboral de acordo com horário de trabalho a fixar pelo **primeiro contraente**.

CLÁUSULA 6.^a

(Local de trabalho)

O **segundo contraente** exercerá a sua atividade laboral no seu domicílio, sito em [morada].

CLÁUSULA 7.^a

(Instrumentos de trabalho)

1. O computador e rato configuram instrumentos de trabalho propriedade da **primeira outorgante**.
2. Os instrumentos de trabalho são cedidos ao **segundo outorgante** para uso exclusivo conducente com a execução da sua atividade profissional.
3. A **primeira outorgante** responsabiliza-se pela instalação, manutenção e pagamento das despesas de utilização dos instrumentos de trabalho.

CLÁUSULA 8.^a

(Comunicação com trabalhador)

¹⁵ Artigo n.º112.º, n.º 2, alínea a) – assumindo que o contrato de teletrabalho vigora por três anos.

O trabalhador fica sob a dependência do departamento [...] /dirigente [...], com quem deve comunicar na execução diária das suas funções, sem prejuízo do contacto com demais trabalhadores.

CLÁUSULA 9.^a

(Privacidade)

1. O **primeiro contraente** deve respeitar a privacidade do **segundo contraente**, assim como os seus tempos de descanso e de repouso da família deste.
2. A visita, por parte do **primeiro contraente** ou seus representantes, ao local de trabalho do **segundo contraente** apenas pode ser feita entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do **segundo contraente** ou pessoa por ele designada.
3. O controlo referido no número anterior tem por objeto exclusivo a atividade laboral e os instrumentos de trabalho.

CLÁUSULA 10.^a

(Cessação)

Qualquer uma das partes pode fazer cessar o presente contrato mediante aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha vigorado, respetivamente, até dois ou mais anos.

CLÁUSULA 11.^a

(Confidencialidade)

O **Segundo Contraente** obriga-se a guardar sigilo relativamente a quaisquer informações respeitantes à **Primeira Contraente**, sendo-lhe, nomeadamente, vedado efetuar quaisquer reproduções, cópias ou distribuição de documentos que lhe pertençam.

CLÁUSULA 12.^a

(Seguro de acidentes de trabalho)

A responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho do **Segundo Contraente** é transferida para a Companhia de Seguros [...], através da Apólice n.º [...].

CLÁUSULA 13.^a

(Regime supletivo)

Às omissões decorrentes do presente contrato aplica-se o regime dos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho.

Feito em duplicado, ficando cada um dos contraentes na posse de um exemplar.

Local, data

Pela Primeira Contraente,

O Segundo Contraente,

1.1.13. Período experimental

No seguimento desta tarefa, recebemos um e-mail de um cliente que pretendia saber o período experimental para os contratos a termo certo com duração de seis meses, um ano e dois anos. Caso de resolução simples e de simples consulta.

A duração do período experimental nas situações elencadas é de, no máximo, 30 dias (artigo 112.º, n.º 2, al. *a*), CT). Este período pode ser reduzido, mediante convenção coletiva ou um acordo entre a empresa e o trabalhador, ou mesmo excluído, através de acordo entre empresa e trabalhador (artigo 112.º, n.º 5, e artigo 111.º, n.º 3, CT).

No caso do trabalhador a contratar ter já exercido as mesmas funções na empresa, o período experimental é reduzido ou excluído, consoante a modalidade e duração do contrato de trabalho que vigorou (artigo 112.º, n.º 4, CT).

1.1.14. *Layoff* de trabalhadores

Dada a redução de atividade e faturação de determinados clientes do escritório, estes sentiram necessidade de reduzir o período normal de trabalho recorrendo ao novo regime excecional de *layoff*, apoiado na situação de crise empresarial estipulada no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 90/2020, de 19 de outubro. Neste âmbito, foi necessário organizar o processo de *layoff* e comunicar o mesmo aos trabalhadores.

Esta comunicação é composta por uma introdução onde se contextualiza a medida a tomar, aludindo à situação de crise empresarial e necessidade de reduzir custos, os efeitos do *lay off* na esfera dos trabalhadores, ou seja, redução do período normal de trabalho, direitos retributivos – sendo pagas as horas trabalhadas a inteiro e as não trabalhadas seriam garantidas nos termos do apoio governamental, no valor igual a 4/5 da retribuição ilíquida mensal, até um máximo de 3 salários mínimos nacionais.

1.1.15. Compensação por cessação de contrato de termo certo

Desta senda, foi o escritório contactado para esclarecer um cliente sobre a eventual necessidade de compensar um trabalhador por cessação do seu contrato de trabalho a termo, e os encargos fiscais que daí resultem.

No caso de cessação de contrato a termo certo por iniciativa da entidade empregadora, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, conforme o artigo 344.º, n.º 2, do Código do Trabalho, atentando ao seguinte (366.º/2):

- i. Para se calcular um dia de retribuição base e diuturnidades, divide-se por 30 a retribuição mensal e diuturnidades, que não podem exceder 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- ii. No caso de o trabalhador não ter um ano completo de antiguidade, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
- iii. O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal base e diuturnidades do trabalhador.

No que toca às férias, de acordo com o artigo 245.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e o respetivo subsídio respeitantes a férias

vencidas e não gozadas e a férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Quanto à formação, conforme o artigo 134.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação do contrato, correspondente aos últimos 3 anos de contrato.

A respeito das contribuições para a Segurança Social, a compensação por cessação do trabalho não está sujeita a descontos (cf. artigo 48.º/h) do CRCSPSS); por sua vez, o pagamento de subsídio e remuneração de férias e de formação não ministrada estão sujeitos a descontos para a Segurança Social (cf. 46.º/2, g) e h), 46.º/5 e 47.º do CRCSPSS).

Quanto à sujeição de descontos em sede de IRS, a compensação paga ao trabalhador por cessação do contrato não é tributada, até ao limite do produto do valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição auferidas nos 12 últimos meses pelo número de anos ou fração de antiguidade na entidade devedora; o valor da retribuição e subsídio de férias estão sujeitos a IRS, introduzindo-se nos rendimentos de categoria A (artigo 2.º do CIRS); e, por fim, o pagamento de horas de formação não ministradas estão isentos de IRS (artigo 2.º-A, n.º 1, alínea c) do CIRS).

1.1.16. Despedimento por extinção de posto de trabalho

Uma sociedade cliente pretendia extinguir o posto de trabalho de um trabalhador fruto da aquisição de maquinaria que substituíra a sua mão de obra. Neste sentido, foi-nos incumbido organizar o processo de extinção de posto de trabalho.

Para este efeito, o processo foi organizado em cumprimento dos requisitos presentes no artigo 368.º do Código do Trabalho. Assim, foram elaborados dois documentos.

O primeiro documento destinou-se a comunicar a necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho, elencando a fundamentação que levou a tal decisão drástica, mencionando expressamente o cumprimento dos requisitos constantes do artigo 368.º do Código do Trabalho, designadamente a ausência de atuação culposa por parte da entidade empregadora como base dos motivos fundamentadores da decisão de extinção do posto de trabalho; a impossibilidade de subsistir a relação laboral entre a entidade empregadora e o trabalhador após a análise de critérios objetivos e não discriminatórios face aos objetivos a perseguir; a

inexistência de contratos de trabalho a termo na entidade empregadora para as tarefas que se pretendem extinguir; a não aplicabilidade do regime de despedimento coletivo pois a extinção do posto de trabalho apenas afetaria um trabalhador; e a não aplicabilidade da obrigação de transferência para outras tarefas constante do n.º 3 do artigo 368.º.

Neste documento seguiam dois anexos. O primeiro demonstrava os motivos tecnológicos que levavam à extinção do posto de trabalho; a secção ou unidade na qual o trabalhador se inseria; e a necessidade de extinção do posto de trabalho. Por sua vez, o segundo anexo elencava os critérios que levavam a entidade empregadora a escolher extinguir aquele posto de trabalho em concreto.

O segundo documento elaborado respeitava à comunicação final da extinção do posto de trabalho, de acordo com o artigo 371.º do Código do Trabalho, contendo três anexos.

Este documento incluía a comunicação da decisão da entidade empregadora, o conteúdo dos anexos, a data de cessação do contrato, e a informação que o pagamento da compensação legal pela cessação do contrato de trabalho se iria concretizar até à data de cessação do contrato.

O primeiro anexo continha a fundamentação da decisão final, alegando a ausência de resposta ou parecer por parte do trabalhador no prazo de 15 dias concedido pelo artigo 370.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e a não intervenção dos serviços com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral nos termos do artigo 370.º, n.º 2, do Código do Trabalho, por esta não ter sido solicitada.

O segundo anexo expunha os motivos tecnológicos e critérios de seleção que levaram à decisão final, nomeadamente a aquisição de equipamento tecnológico que tornava a mão de obra humana obsoleta, havendo assim uma redução de efetivos.

Por último, o terceiro anexo declara encontrarem-se preenchidos os requisitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, anteriormente elencados, clarifica a data de cessação do contrato e expõe o montante a receber como compensação pela mesma.

1.1.17. A relevância do momento da devolução da compensação por despedimento para a presunção de aceitação da mesma

O artigo 366.º, n.º 4, do Código do Trabalho, presume que o trabalhador que recebe a totalidade da compensação por despedimento coletivo¹⁶ aceita o próprio despedimento. Por sua vez, o n.º 5 prevê que esta presunção pode ser afastada desde que o trabalhador, em simultâneo, coloque a totalidade da compensação à disposição do empregador.

Estes artigos são relevantes pois, na redação de um recurso de sentença judicial de tribunal de primeira instância, representando o trabalhador despedido que demorou 22 dias a devolver a compensação de despedimento, foi necessário perceber o significado que a jurisprudência dava à expressão “em simultâneo” do n.º 5 deste artigo. Ou seja, foi preciso pesquisar se, realmente, para que um despedimento se considerasse não aceite era necessário que o trabalhador, ao receber a compensação, imediatamente a devolvesse ou, se a jurisprudência portuguesa admitia um período de reflexão a este de forma a considerar a rejeição do despedimento como válida mesmo quando a devolução da compensação só se dá passado determinado intervalo de tempo.

De enorme relevância para a resolução deste caso foi o recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça¹⁷ que vem determinar que à expressão “em simultâneo” «tem de ser atribuída a maleabilidade necessária (prazo razoável) para poder abarcar um conjunto de situações que exigem uma apreciação flexível respeitante a eventuais factos que poderão ser alegados pelo trabalhador para afastar a presunção da aceitação do despedimento.»

Assim, a expressão “em simultâneo”, não toma o significado que lhe é atribuído pelo dicionário, ou seja, “algo que se realiza ao mesmo tempo que outra coisa”¹⁸, ou seja, estamos perante uma formulação infeliz do artigo.

Na verdade, a jurisprudência permite aqui um intervalo de tempo entre a receção da compensação e a devolução e expressão de rejeição da mesma. Este intervalo é, no entanto, completamente indefinido e, por isso, a licitude do afastamento da presunção de aceitação da compensação deve ser aferida de acordo com alguns critérios.

¹⁶ Igual presunção é feita no caso de compensação por despedimentos por extinção de posto de trabalho e por inadaptação, conforme remissão para este artigo operada pelos artigos 372.º e 379.º do Código do Trabalho.

¹⁷ Ac. SJT, de 23/09/2020 – Proc. n.º 10840/19.1T8LSB.L1.S1, disponível em: dgsi.pt.

¹⁸ Dicionário Priberam.

Primeiramente, avaliado o caso concreto, importa perceber se o intervalo de tempo que passa entre a receção da compensação e a rejeição e devolução da mesma é razoável e justificável, dada as circunstâncias das partes. Será razoável e justificável a demora provocada pela procura de aconselhamento jurídico, por exemplo.

Em segundo lugar, é importante aferir se o trabalhador demonstrou uma linha comportamental coerente. Ou seja, se a expressão das suas intenções ao longo do intervalo de tempo se mantiveram estáveis ou se, ao contrário, numa semana enviava comunicação a relatar intenção de rejeitar a compensação e, na seguinte, frustrava tentativas de a entidade empregadora comunicar o NIB para efeitos de devolução do montante.

1.1.18. Rejeição de teletrabalho

Recebemos a comunicação de uma cliente que, em pleno confinamento geral, tinha um trabalhador a requisitar permanecer em teletrabalho na duração do confinamento geral. Este trabalhador era um de quatro programadores que já trabalhavam a partir de casa e, cada um, deslocava-se à empresa pelo período de uma semana num mês, funcionando estas deslocações numa espécie de sistema de turnos semanais, ou seja, na semana 1, o trabalhador 1 deslocava-se á empresa, na semana 2 estava presente o trabalhador 2, na semana 3 o trabalhador 3, e na semana 4 o trabalhador 4.

No contexto da pandemia causada pelo vírus SARS-COV-2, foram implementadas pelo Governo uma multitude de medidas nas várias áreas da sociedade, entre elas alterações ao regime de teletrabalho reproduzidas no Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

Nos seus artigos 5.º-A e 5.º-B são enunciados os dois requisitos fundamentais para que a adoção do regime de teletrabalho se materialize, sendo necessário que:

- i. as funções do trabalhador o permitam; e
- ii. que o trabalhador tenha condições para exercer o trabalho a partir da sua habitação.

As tarefas que o trabalhador realizava nas instalações da entidade empregadora eram imprescindíveis para o regular e bom funcionamento da mesma, sendo que a sua ausência implicaria um prejuízo à manutenção dos níveis de produção, pois esta precisava de, pelo menos, um programador presente nas instalações a qualquer altura, num sistema de rotatividade por turnos e em equipa de espelhos.

Assim, a presença de um programador nas instalações da empresa era necessária para:

- i. acompanhamento dos trabalhos do respetivo turno, dos técnicos de CNC;
- ii. substituição dos técnicos de máquina em caso de falta;
- iii. validação dos trabalhos;
- iv. medição de Aços para definição dos programas.

Deste modo, não se verificava um dos requisitos fundamentais para a implementação do regime de teletrabalho, designadamente a compatibilidade das funções do trabalhador com regime de teletrabalho a tempo completo, nem nenhum dos requisitos especiais constantes do artigo 5.º-B, nomeadamente i) o trabalhador ser abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, ou ii) ter filho menor de 12 anos considerado como doente de risco e impossibilitado de assistir presencialmente às aulas, ou independentemente da idade quando deficiente.

Concluiu-se assim pela comunicação da recusa do requerimento do trabalhador.

1.1.19. Adendas a contratos de trabalho

Foi necessário converter três contratos de trabalho a termo para sem termo e, para tal, formalizaram-se três adendas aos contratos originários.

As adendas, essencialmente, vieram alterar cláusulas do contrato original (a termo certo), nomeadamente as cláusulas relacionadas com a remuneração, duração do contrato, e normas de cessação, de forma a compaginarem com as normas constantes do Código do Trabalho.

1.1.20. Acordo de revogação de contrato de trabalho

De seguida, fomos interpelados por uma cliente para redigir dois acordos de revogação de contrato de trabalho, conforme os artigos 349.º e 350.º do Código do Trabalho, por forma a evitar o procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho.

Os acordos foram compostos por sete cláusulas – a primeira, manifestando a intenção de revogar o contrato de trabalho que unia as partes e estipulando o último dia de trabalho; a segunda comprometia a entidade empregadora a pagar todos os créditos laborais à trabalhadora; as terceiras e quartas declaram que os montantes pagos pela entidade empregadora configuram a totalidade dos créditos e que nada mais haverá a exigir; as quintas e sextas, por sua vez, manifestam o compromisso por parte da trabalhadora de não reter na

sua posse documentos, elementos ou informações empresariais relativos à entidade empregadora; por fim, a cláusula oitava declarava o respeito do limite de quotas previsto no artigo 10.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro.

Conjuntamente com estes acordos foram ainda redigidos mais dois documentos – o certificado de trabalho, no cumprimento do artigo 341.º do Código do Trabalho, e a declaração de subsídio de desemprego, onde se atesta que a trabalhadora cessou o seu vínculo involuntariamente, expondo a fundamentação que levou à revogação do contrato – e preenchido o Modelo 5044 da Segurança Social correspondente à declaração da situação de desemprego.

1.1.21. Oposição à renovação de contrato de trabalho a termo certo

Seguiu-se a formalização da oposição à renovação de um contrato de trabalho a termo certo por parte da entidade empregadora, de acordo com o artigo 344.º do Código do Trabalho:

“No cumprimento do artigo 344.º, n.º 1 do Código do Trabalho, vimos comunicar a v. ex.^a a não renovação do contrato de trabalho a termo certo em vigor, celebrado no dia 1 de fevereiro de 2019, que cessará no dia 1 de fevereiro de 2021.

Serão pagos os créditos emergentes do contrato de trabalho, incluindo a compensação, sem prejuízo da entrega da Declaração Mod. RP 5044 da Segurança Social, respeitante à declaração da situação de desemprego, e do Certificado do Trabalho.”

1.1.22. Despedimento coletivo

Num encontro com um cliente foi levantada a necessidade de reestruturar a empresa dada a redução de atividade verificada. Pretendiam despedir dois trabalhadores, sendo que desconheciam o procedimento a ter.

Ora, tratando-se de uma pequena empresa (< 50 trabalhadores), como era o caso, e do despedimento simultâneo ou sucessivo, num período de 3 meses, de 2 trabalhadores, deve-se recorrer ao procedimento do despedimento coletivo tal como estipulado no artigo 360.º e seguintes do Código do Trabalho.

Quanto às etapas, prazos e comunicações:

- i. Deve-se comunicar a intenção de proceder ao despedimento coletivo, por escrito, aos próprios trabalhadores, que poderão designar, no prazo de cinco dias a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três trabalhadores.
 - a. Caso os trabalhadores decidam designar uma comissão representativa, devem endereçar a esta a comunicação de intenção de despedimento. Na data em que é feita a comunicação de intenção de despedimento coletivo deve também ser enviada cópia da mesma à ACT.
- ii. Se decorrerem 15 dias sobre a comunicação de intenção de despedimento coletivo, ou não houver representantes dos trabalhadores, a empresa comunica a cada trabalhador a decisão de despedimento, incluindo nela os elementos do art. 363.º/1 do CT, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, neste caso, de 30 dias, conforme o artigo 363.º, n.º 1, alínea b) do CT.
- iii. Na data em que é comunicada a decisão de despedimento aos trabalhadores, a empresa remete à ACT a justificação para o facto de não ter havido reunião com comissão representativa de trabalhadores (inexistência da mesma, por exemplo), e a relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação, conforme artigo 363.º, n.º 3 CT.

1.1.23. Data de cessação de contrato

Recebemos um e-mail de uma cliente a pedir esclarecimentos sobre o último dia de trabalho de uma trabalhadora. No caso relatado, esta tinha iniciado o seu vínculo laboral, um contrato de trabalho a termo incerto, a 1 de fevereiro de 2020 e denunciado o mesmo a 18 de janeiro de 2021. A cliente pretendia saber se o facto de a trabalhadora ter gozado 6 dias de férias antecipados em 2020 tinha alguma influência na data do “último dia de trabalho”.

Ora, a resposta depende de como se interpreta esta expressão – “último dia de trabalho”.

Se, por um lado, lhe for atribuído o significado de último dia de trabalho efetivamente prestado, então a resposta é afirmativa. De acordo com o artigo 241, n.º 5, do Código do Trabalho, este dia poderá ser antecipado por determinação da entidade empregadora mediante imposição do gozo de eventuais férias vencidas e não gozadas remanescentes. Tendo-se vencido 22 dias de férias a 1 de janeiro de 2021, sendo que 6 destes já haviam sido

gozados em 2020, restavam 16 dias de férias a gozar no ano de 2021. Assim, o último dia de trabalho efetivamente prestado podia ser o dia 22 de janeiro de 2021.

Se, por outro lado, entendermos a expressão “último dia de trabalho” como data de cessação do contrato, então a resposta é negativa, visto que o direito a férias não impacta a data de cessação do vínculo laboral – que se manterá no dia 17 de fevereiro de 2021.

1.1.24. Comunicação de alteração do local de trabalho

Coube seguidamente redigir uma comunicação de alteração do local de trabalho. No cumprimento dos artigos 194.º e 196.º do Código do Trabalho, foi então elaborada com menção da alteração temporária do local de trabalho, cumprimento do prazo de comunicação antecedente de 8 dias, novo local de trabalho, duração da alteração, e justificação da necessidade de transferir o trabalhador. Era ainda garantido que quaisquer despesas que adviessem da transferência de local de trabalho seriam pagas pela entidade empregadora, de acordo com o n.º 4 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

1.1.25. Pagamento de trabalho suplementar

Subsequentemente esclareceu-se uma questão sobre o pagamento de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal, em dia de descanso obrigatório e em dia de feriado para sectores de actividade com a CAE 23411 – Olaria de barro e 23412 – Fabricação de artigos de uso doméstico de faiança, porcelana e grés fino.

Para chegar à resposta, foi necessário, para além do conhecimento do Código do Trabalho, analisar as convenções coletivas de trabalho aplicáveis aos sectores em questão.

Assim, para a CAE 23411 – “Olaria de Barro” não existe qualquer contrato coletivo de trabalho aplicável na região de Leiria, pelo que prosseguem as normas do Código do Trabalho, nomeadamente os artigos 268.º e 226.º. Deste modo, em dia útil, o trabalho suplementar é pago com acréscimo de 25% pela primeira hora, ou fração desta, e 37,5% por hora ou fração subsequente. Em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, será pago com acréscimo de 50% por cada hora ou fração.

Por sua vez, no que respeita à CAE 23412 – “Fabricação de artigos de uso doméstico de faiança, porcelana e grés fino”, existem duas convenções coletivas de trabalho:

- a. Entre a APICER e a FETESE¹⁹, aplicável a todo o território continental por portaria de extensão²⁰, para os trabalhadores administrativos como tal definidos no Anexo I da referida CCT. Para estes trabalhadores, a remuneração por trabalho suplementar corresponde a um acréscimo de 70% na 1.ª hora e 100% nas restantes se o trabalho for prestado em período diurno em dia útil; e de 150% se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar, obrigatório ou feriado, conforme a cláusula 21.ª.
- b. Entre a APICER e a FETICEQ²¹, aplicável a todo o território continental por portaria de extensão²², para os trabalhadores fabris, como tal definidos no Anexo I e II da CCT. Para estes trabalhadores, a remuneração por trabalho suplementar em dia útil corresponde a um acréscimo de 50% na 1.ª hora ou fração e 75% nas restantes. Em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado, o acréscimo será de 150% por cada hora de trabalho.

Neste caso, surgiu a particularidade da FETICEQ, federação sindical outorgante desta última CCT, ter sido extinta em 2012²³. Apesar disso, de acordo com o artigo 501.º, n.º 8, por remissão do artigo 502.º, n.º 6, ambos do Código do Trabalho, os efeitos daquela convenção nos contratos de trabalho respeitantes, neste caso, à retribuição, mantêm-se.

1.1.26. Trabalho suplementar não pago

Uma cliente foi alvo de ação inspetiva por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, da qual resultou uma notificação àquela advertindo que havia sido realizado trabalho suplementar em dezembro de 2020 e janeiro de 2021 sem a remuneração correspondente e que deveria ser entregue prova de pagamento dos valores em falta após apuramento dos mesmos.

A resolução deste caso começou então pela análise da chamada listagem de pontos, ou seja, o registo completo das horas extra prestadas nos meses de dezembro de 2020 e janeiro de 2021, com o objectivo de contar o número de horas que cada colaborador trabalhou ao

¹⁹ CCT constante do BTE n.º 1 de 8/01/2011.

²⁰ PE constante do BTE n.º 15 de 22/04/2011.

²¹ CCT constante do BTE n.º 31 de 22/08/2008.

²² PE constante do BTE n.º 8 de 28/02/2009.

²³ Conforme a nota de cancelamento de registo dos estatutos constante do BTE n.º 21 de 08/06/2012.

sábado, domingo e feriados nestes dois meses. O número total de horas trabalhadas foi depois comparado, num ficheiro excel, com o número de horas efetivamente pagas, e daí resultou que havia, de facto, valores em dívida para com os trabalhadores.

A empresa encontrava-se abrangida por uma CCT que estipulava que o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar seria retribuído com acréscimo de 100%. No caso concreto, era impossível à cliente prescindir do trabalho suplementar, mas também era economicamente inviável o pagamento do mesmo com tamanho acréscimo. Foi então necessário encontrar uma solução para este problema.

Uma das soluções propostas foi a implementação de um regime de banco de horas que incluísse os dias de descanso semanal e/ou obrigatório. Perante a apreensão da sra. Inspectora da Autoridade para as Condições do Trabalho acerca da possibilidade de tal regime, coube a pesquisa de outros CCTs que previssem regime comparável, de forma a demonstrar tal possibilidade.

Desta pesquisa resultaram cinco CCTs relevantes: o CCT entre a AHSA e SETAAB, constante do BTE n.º 29, de 08/08/2020 (cláusula n.º 21, n.º 7); o CCT entre ANCIPA e SETAAB, constante do BTE n.º 18, de 15/05/2019 (cláusula n.º 22, n.º 7 e 16); o CCT entre a ABIMOTA e SINDEL, constante do BTE n.º 45, de 08/12/2019 (cláusula n.º 51, n.º 15); o CCT entre ADCP e SETAAB, constante do BTE n.º 27, de 22/07/2018 (cláusula 12.º-A, n.º 7); e, finalmente, o CCT entre ADIPA e SITESE, constante do BTE n.º 19, de 22/05/2016 (cláusula n.º 27, n.º 13).

Verificada a possibilidade de implementação de tal regime, coube redigir o projeto de banco grupal por referendo, tendo em atenção a implementação do trabalho prestado em dia de descanso suplementar, obrigatório ou feriado remunerado com acréscimo de 50%, paga pelo valor da retribuição horária ou a crédito de horas, no cumprimento do artigo 208.º-B do Código do Trabalho.

Por fim, foi redigida a comunicação à ACT do projeto de banco de horas e a lista nominativa de trabalhadores a abranger por este, assim como a convocatória aos trabalhadores conforme o n.º 5 do artigo 208.º-B do CT, e ata da reunião de referendo do projeto.

1.1.27. Contratação de trabalhador estagiário

O cliente pretendia contratar um trabalhador estagiário a exercer funções noutra empresa, tendo a concordância desta e do trabalhador. Colocava-se o problema de o estágio ser financiado pelo IEFP e, portanto, as partes não tinham certezas quanto à forma de resolver a questão, desconhecendo também haveria lugar a restituição de apoios de incentivo ao estágio.

No que concerne à questão dos apoios, nomeadamente a comparticipação financeira estipulada no artigo 15.º da Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, com base no artigo 18.º desta mesma portaria, não haveria fundamento para ser exigida a restituição do valor de apoio até então concedido. Provando-se que todos os valores que o estagiário tinha a receber foram pagos, e pedindo-se o “encerramento de contas” (18.º, n.º 1/c)), o IEFP poderá, no máximo, pedir a restituição de valores do apoio que não foram pagos ao estagiário ou correspondentes a data em que este já não se encontrava na empresa.

Quanto à questão da proposta de emprego e a sua compatibilidade com o contrato de estágio, a modalidade da denúncia por parte do estagiário admite como justificação a aceitação de oferta de trabalho, por isso recomendou-se incentivar o estagiário a denunciar o contrato de estágio para aceitar a oferta de emprego.

1.1.28. Cobrança de dívidas da Segurança Social

Um trabalhador de um cliente recebeu uma carta da Segurança Social a informar este que tinha € 7.800,04 em dívida, respeitantes a contribuições não pagas entre 2003 e 2009. Por sua vez, o cliente pediu ajuda ao escritório, por entender que a dívida não existia.

O artigo 187.º do CRCSPSS refere que “a obrigação do pagamento das contribuições e das quotizações, respetivos juros de mora e outros valores devidos à segurança social, no âmbito da relação jurídico-contributiva, prescreve no prazo de cinco anos a contar da data em que aquela obrigação deveria ter sido cumprida”. Estando nós em 2021, já passaram, pelo menos, 11 anos desde o momento em que as dívidas mais recentes deviam ter sido pagas. Encontram-se, portanto, prescritas. Neste sentido, foi redigida uma carta de oposição à cobrança da dívida, alegando a prescrição da mesma à luz do artigo invocado.

1.1.29. Licença parental e denúncia de contrato a termo incerto

Foi solicitada a ajuda do escritório para processar a denúncia de um contrato a termo incerto respeitante a uma trabalhadora a gozar licença parental, que pretendia cessar o seu vínculo laboral com efeitos a partir de 1 de maio de 2021.

Existiam três perguntas que careciam de resposta:

- i. Qual a data efetiva para o fim do contrato;
- ii. Deve a empresa continuar a processar a ausência da trabalhadora como licença parental até ao final do contrato?
- iii. Quais os créditos que terá a receber, sabendo que iniciou funções no dia 6 de janeiro de 2020, gozou apenas 11 dias de férias respeitantes a 2020, e iniciou licença parental a 25 de janeiro de 2021?
- iv. É possível a trabalhadora gozar as férias a que tem direito antes do contrato cessar?

Neste caso de denúncia do contrato por parte da trabalhadora, e tendo esta cumprido o aviso prévio de 30 dias, o termo do contrato verificar-se-á no dia 30 de abril de 2021, não havendo alterações na forma como a empresa processa a ausência até lá – deverá, portanto, continuar a processá-la como licença parental.

Quanto aos créditos a receber, a trabalhadora a tem direito a receber na mesma a retribuição de férias e subsídio de férias respetivos a férias vencidas e não gozadas e proporcionais ao tempo de serviço, no qual se conta o período de licença parental, nos termos do artigo 245.º e 65.º, n.º 1 do Código do Trabalho. Neste caso, a entidade empregadora não está obrigada a pagar o valor do subsídio de Natal, podendo a trabalhadora requerer à Segurança Social a prestação compensatória do mesmo, se assim o desejar.

Assim, sabendo que a trabalhadora auferia um vencimento base de 700€, com pagamento do subsídio de Natal e férias em duodécimos, e que tinha 10,5 dias de gozo de férias por gozar respeitantes ao ano de 2020, cabia-lhe receber:

- i. 0€ a título de vencimento base, sendo que este era suportado pela Segurança Social;

- ii. 228,22€ a título de férias proporcionais, resultado da operação $\frac{700 \times 119}{365}$, sendo que 119 diz respeito ao número de dias corridos no ano de 2021 de 1 de janeiro até dia 30 de abril, data da cessação do contrato;
- iii. 334,09€ a título de férias vencidas, respeitantes a 10,5 dias de férias, resultado da operação $\frac{700 \times 10,5}{22}$;
- iv. 58,33€ de subsídio de férias.

Em relação ao gozo das férias, a licença parental suspende o gozo de férias nos termos do artigo 65.º, n.º 3, al. a), do Código do Trabalho, pelo que a trabalhadora não poderá gozar os dias de férias que tem por gozar antes de o contrato cessar, uma vez que a licença vigorará até à data de cessação.

1.1.30. Cedência ocasional de trabalhador

De acordo com o artigo 288.º do Código do Trabalho, a cedência ocasional de trabalhador consiste na “disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.”

Surgiu a necessidade de redigir um acordo de cedência ocasional de trabalhador que, para além dos requisitos constantes dos artigos 289.º e 290.º, cumprisse ainda com os requisitos estabelecidos na CCT em que as partes se enquadravam: CCT entre a AECOPS e a FETESE, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 30, de 15/08/2016, mais concretamente na sua cláusula 23.^a.

A cedência ocasional de trabalhador só é permitida mediante o cumprimento de quatro pressupostos cumulativos, nomeadamente (i) a vinculação do trabalhador ao empregador cedente com contrato de trabalho sem termo, (ii) que a cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns, (iii) a concordância do trabalhador, e (iv) a duração máxima de um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.

O acordo tinha então de conter os seguintes elementos:

1. Identificação das partes, incluindo o domicílio ou sede;

2. Identificação do trabalhador cedido;
3. Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;
4. Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se existirem (não era esse o caso, pelo que não foram incluídas);
5. Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;
6. Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;
7. Data do início e indicação de tempo previsível de duração da cedência que, no caso, era de 12 meses;
8. Manifestação de concordância do trabalhador

Foi assim redigido o seguinte acordo:

ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADOR

Entre

Empresa Cedente, com sede na ..., pessoa coletiva número ..., com o capital social de €... (por extenso), neste acto representada por, na qualidade de gerente, e de ora em diante designada por “**Empresa Cedente**”,

Empresa Cessionária, sociedade com sede na ..., pessoa coletiva número ..., com o capital social de € ... (...), neste acto representada por, na qualidade de Administrador, e de ora em diante designada por “**Empresa Cessionária**”,

E

Trabalhador, residente na ..., portador do Cartão de Cidadão n.º ..., contribuinte fiscal número ..., beneficiário da Segurança Social n.º ..., e de ora em diante designado por “**Trabalhador**”,

Conjuntamente designados por “**Contraentes**” ou “**Partes**”;

CONSIDERANDO QUE:

- A) O **Trabalhador** encontra-se vinculado à **Empresa Cedente**, mediante contrato de trabalho sem termo, com efeitos desde o dia 01.03.2017;
- B) A **Empresa Cedente** constata que, no contexto do seu quotidiano laboral, inexistente trabalho para o profissional cedido no âmbito da sua categoria profissional.
- C) A **Empresa Cedente** pretende ceder à **Empresa Cessionária**, temporariamente e com carácter eventual, o **Trabalhador**, estando este de acordo com essa cedência,

É livremente, de boa-fé e em plena consciência celebrado e mutuamente aceite o presente acordo de cedência ocasional de trabalhador (“**Acordo**”), nos termos dos artigos 288.º e seguintes do Código do Trabalho, do qual fazem parte os Considerandos supra e que se rege pelo disposto nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Instrumento de Convenção Coletiva Aplicável)

Ao presente acordo aplica-se a convenção coletiva de trabalho entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras, e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, cuja última revisão global foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 30, de 15/08/2016, doravante designado por “CCT da AECOPS”.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Objeto)

A **Empresa Cedente** cede à **Empresa Cessionária**, temporariamente e com carácter eventual, o **Trabalhador**, o qual integra o seu quadro de pessoal próprio, ficando o trabalhador cedido, durante o período de cedência referido na Cláusula Quarta, vinculado ao

poder de direção da **Empresa Cessionária**, sem prejuízo da manutenção do seu vínculo laboral com a **Empresa Cedente**.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Trabalhador Cedido)

1. Durante o período de cedência referido na Cláusula Quarta, o **Trabalhador** desempenhará as funções de
2. O **Trabalhador** declara, para todos os efeitos legais, que tem pleno interesse e concorda com a sua cedência, nos termos e condições estabelecidos no presente acordo, reconhecendo ainda as razões que levam ao presente acordo constantes dos Considerandos supra.
3. O presente acordo de cedência ocasional não determina a redução de direitos, regalias ou garantias do **Trabalhador**.
4. Em caso de cessação do presente acordo de cedência ocasional, de extinção da **Empresa Cessionária** ou de cessação da actividade para que foi cedida, o **Trabalhador** regressará ao serviço da **Empresa Cedente**, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

CLÁUSULA QUARTA

(Duração da Cedência)

1. A presente cedência tem a duração de 12 (doze) meses, com início em e termo em, sendo renovável por sucessivos e iguais períodos, na falta de declaração da **Empresa Cedente** ou a **Empresa Cessionária** em contrário, até ao máximo de cinco anos.
2. A **Empresa Cedente** ou a **Empresa Cessionária** poderão, através de comunicação escrita enviada ao **Trabalhador**, fazer cessar a presente cedência a qualquer momento, regressando o **Trabalhador** à **Empresa Cedente**.

CLÁUSULA QUINTA

(Retribuição)

Durante a presente cedência, o pagamento da retribuição do **Trabalhador** compete exclusivamente à **Empresa Cessionária**.

CLÁUSULA SEXTA

(Regime da Prestação de Trabalho)

1. Durante o período de cedência, o **Trabalhador** ficará sujeito ao regime de trabalho aplicável à **Empresa Cessionária** no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.
2. A **Empresa Cessionária** deverá elaborar o horário de trabalho do **Trabalhador** e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Acordo Integral e Casos Omissos)

1. O presente **Acordo** exprime a integralidade do entendimento alcançado entre os **Contraentes**, e produz efeitos desde a data da sua celebração.
2. Tudo o que não estiver expressamente regulado no presente **Acordo** será regido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e ainda pelo CCT da AECOPS.

O presente **Acordo** é assinado em três vias de igual valor, ficando um exemplar na posse de cada uma das **Partes**.

Leiria, _____ de _____ de 2021

Pela **Empresa Cedente**,

Pela **Empresa Cessionária**,

O **Trabalhador**,

1.1.31. Segurança Social – recurso de decisão

Um cliente apresentou quebra de faturação no ano de 2020 nos meses de março, abril, maio, junho e julho, e, por conseguinte, nos meses de maio, junho e julho beneficiou do *lay off* simplificado, assim como, da dispensa de contribuições para a segurança social por parte dos membros dos órgãos estatutários.

Posteriormente, o apoio extraordinário à redução da atividade económica de trabalhador independente do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, passou a abranger os membros dos órgãos estatutários, sendo que era possível fazer o pedido do mesmo com efeitos retroativos a março. Procedeu-se ao pedido do mesmo.

Por volta do mês de novembro o apoio foi indeferido com o motivo de os membros dos órgãos estatutários o serem em mais do que uma sociedade. A cliente redigiu uma reclamação e o processo foi reanalisado.

Após reanálise o pedido foi novamente indeferido, desta feita o motivo apresentado era o facto de os membros dos órgãos estatutários não apresentarem redução de rendimentos. O cliente manifestava a sua surpresa porque, em casos similares anteriores, o pedido havia sido deferido.

Eram-nos propostas duas tarefas: uma análise do caso em apreço para verificar se, na nossa opinião, a fundamentação de recusa por parte da Segurança Social era válida e, por outro lado, ver se havia mais algum meio de recurso possível.

Neste caso, visto que já foi feita reclamação, restará a opção do recurso hierárquico depois de verificados os prazos (193.º/1, al. *b*), do Código do Procedimento Administrativo).

Em relação às fundamentações da Segurança Social, achámo-las contraditórias com a sua própria documentação pública e sem fundamento.

Contraditória porque, quanto à possibilidade de os membros dos órgãos estatutários o serem em mais do que uma sociedade e o entrave que isso coloca no acesso aos apoios, o próprio documento intitulado “Perguntas Frequentes” que a Segurança Social disponibilizava no seu site à data do caso apontava esta situação como não sendo entrave para acesso ao dito apoio: “um gerente desde que enquadrado exclusivamente no regime dos membros de órgãos estatutários, ainda que em mais do que uma entidade, e não sejam pensionistas, pode candidatar-se a este apoio.”.

Por outro lado, é infundada porque, quanto à necessidade de os membros de órgãos estatutários apresentarem redução nos seus rendimentos pessoais, não existe tal requisito no Decreto-Lei em questão. O artigo 26.º apenas impõe a necessidade de fazer prova da quebra de faturação da sociedade que, de acordo com o cliente, foi feita.

Quanto à questão procedimental, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social no seu artigo 3.º, alínea *c*), determina a aplicabilidade subsidiária do Código do Procedimento Administrativo. Como aquele Código é omissivo em matéria de recursos ou reclamações dos beneficiários do sistema da Segurança Social, é a este Código de Procedimento Administrativo que recorremos.

Ora, neste caso, tendo sido esgotada a modalidade da reclamação, restaria à cliente o recurso hierárquico mediante verificação de prazos, conforme o artigo 193.º, n.º 1, alínea *b*), do CPA.

1.1.32. Isolamento profilático de descendente de trabalhador

Recebemos uma questão de uma cliente que se deparava com o caso de um trabalhador essencial ao funcionamento do seu estabelecimento (chefe de vendas), que não podia ser substituído, ter o seu filho menor de 12 anos em isolamento profilático.

Dada a impossibilidade de substituir o trabalhador, a cliente colocou três questões:

1. Tratando-se de um trabalhador insubstituível, é possível outra pessoa, fora do agregado familiar, ficar a acompanhar a criança?

2. Que cargos se podem considerar como trabalhadores essenciais?
3. Há a possibilidade destes trabalhadores essenciais deixarem os seus filhos ao cuidado de outras entidades?

Ora, respondendo por ordem.

Não há qualquer impedimento a que um terceiro acompanhe a criança ao invés do progenitor, desde que haja o consentimento deste. No entanto, é oportuno ressaltar que o progenitor tem direito a faltar justificadamente até 14 dias se ele próprio pretender acompanhar o menor de 12 anos, conforme o artigo 21.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março.

Em relação à qualificação de "trabalhadores essenciais", não existe tal conceito no nosso Código do Trabalho. Presumimos aqui que a cliente se referia aos trabalhadores de serviços essenciais, que foram identificados pela Portaria n.º 25-A/2021, de 29 de janeiro, no âmbito do então recente confinamento e consequente interrupção das actividades letivas presenciais. Apesar de esta Portaria nomear serviços, nos quais a cliente em questão se poderia encaixar, como "essenciais", a previsão nela constante de os trabalhadores poderem deixar os filhos em determinadas instituições apenas valia para o caso de interrupções letivas presenciais, e não para casos de isolamento profilático dos descendentes.

Não existindo qualquer previsão específica referente à situação de acolhimento do descendente por parte de terceiros, esta questão ficava à consideração das partes.

1.1.33. Pagamento de subsídio de Natal e férias durante suspensão de contrato

Após a conclusão do caso anterior, fomos contactados por uma cliente que tinha um trabalhador com contrato suspenso há um ano, tendo iniciado essa suspensão em 2020. Colocava-se a questão de saber se esta devia continuar a pagar os duodécimos do subsídio de Natal e de férias a este trabalhador, uma vez que o contrato está suspenso.

Ora, antes de mais, cabe clarificar que estamos perante uma situação de suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença, enquadrada no artigo 296.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Ao contrário do que acontece na Lei Geral das Funções Públicas, o Código do Trabalho não contempla normas concretas regulativas dos efeitos da suspensão do trabalho no direito a férias e respetivo subsídio, apenas estipulando no seu artigo 297.º que “durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a

efetiva prestação de trabalho”, como é o caso do subsídio de férias, não sendo, no entanto, o caso do subsídio de Natal. Nestes casos, aplicam-se as normas gerais constantes dos artigos 239.º, n.º 6, e 244.º, n.º 3, do Código do Trabalho, referentes à duração do direito a férias no caso de impedimento prolongado.

O pagamento do subsídio de férias tem fundamento na data de vencimento das férias, o dia 1 de janeiro de cada ano (artigo 237.º, n.º 1 do CT). É do entendimento da Segurança Social, baseado na regra geral do artigo 237.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que, se o trabalhador adoecer depois desta data, o subsídio de férias continua a ser devido pela entidade empregadora. Pelo contrário, se o trabalhador estiver ausente por baixa prolongada por doença (contrato suspenso) a 1 de janeiro, entende-se que o direito a férias não se vence e, por essa razão, a entidade empregadora não tem a obrigação de pagar o subsídio de férias referente a esse ano.

Quando o trabalhador regressar, o cálculo de férias e subsídio a pagar faz-se de acordo com as regras usadas para o ano de início de contrato de trabalho, ou seja, 2 dias por cada mês de trabalho (artigo 239.º, n.º 6 CT). O subsídio de Natal calcula-se de forma proporcional ao tempo que o trabalhador prestou serviço (artigo 263.º, n.º 2, c) CT).

1.1.34. Elaboração de regulamento interno – alcoolemia

A última tarefa do campo laboral enquadrava-se na problemática da alcoolemia.

Fomos abordados por um cliente que exercia actividade na área de construção cujos trabalhadores, durante a hora do almoço, ingeriam bebidas alcoólicas, colocando a sua segurança e a de terceiros em risco e, por conseguinte, também a sociedade cliente, que se encontrava no risco de figurar responsável por danos causados por trabalhadores em obras à sua responsabilidade.

Nesta senda, pretendia-se controlar este comportamento dos trabalhadores através do controlo de álcool no sangue através do chamado teste do balão – para isso, foi proposto a elaboração de um regulamento interno que abordasse a matéria, e que assentasse nos seguintes pontos:

- Realização dos testes encarregues a superior hierárquico com formação;
- Testagem geral no caso de suspeição do estado de embriaguez por algum membro de determinado grupo;

- Recusa de teste ou a deteção de álcool acima da taxa permitida equivale a sanção disciplinar equivalente a suspensão imediata do exercício de funções;

A partir deste pedido desencadeou-se um estudo do regime legal aplicável a estas matérias, nomeadamente a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, da tipologia de cláusulas presentes em várias CCT. Para este último objectivo, foram de enorme utilidade os levantamentos de CCT de cláusulas afins por parte da UGT – mais especificamente os correspondentes aos anos de 2015²⁴, 2017²⁵ e o Guia Geral de 2013²⁶ - sendo que a pesquisa não se limitou a estes documentos. Foram igualmente analisados os CCT entre a ANIECA & FECTRANS (BTE n.º 12, de 29/03/2020, cláusula 59.ª), APFS & CESP (BTE n.º 2, de 15/01/2020, cláusula 42.ª), e FENAME & SITESE (BTE n.º 27, de 22/07/2019, cláusula 67.ª).

É relevante realçar que a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, estabelece um conjunto de deveres do empregador no seu artigo 15.º, entre eles e de imperiosa importância no caso concreto, o de “assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho”. O empregador está assim obrigado por lei a zelar pela saúde dos seus trabalhadores, devendo promover ações que conduzam à diminuição de risco para o próprio e para terceiros.

A análise destes documentos permitiu redigir o regulamento assente nas seguintes conclusões:

- As taxas de álcool mais comuns para se considerar um trabalhador como estando sob o efeito de álcool são 0,2g/l e 0,5g/l;
- Testes são por regra aleatórios e obrigatórios, podendo, no entanto, ser dirigidos a trabalhadores que indiquem estado de embriaguez;
- A recusa do teste podia implicar presunção de taxa de álcool no sangue impeditiva da execução do trabalho;
- O teste tem de ser feito por médico de saúde no trabalho ou por técnico competente;

²⁴ UGT (2015). *Levantamento de clausulado sobre álcool e drogas no trabalho – 2015*. Consultado em 26 jul. 2021. Disponível em: <https://www.ugt.pt/Clausulado%20sobre%20alcool%20e%20drogas%202015.pdf>.

²⁵ UGT (2017). *Levantamento de clausulado sobre álcool e drogas no trabalho – 2017*. Consultado em 26 jul. 2021. Disponível em: <https://www.ugt.pt/Clausulado%20sobre%20alcool%20e%20drogas%20NC%202017.pdf>.

²⁶ UGT (2013). *Álcool e drogas em meio laboral – clausulado negociação coletiva*. Consultado em 26 jul. 2021. Disponível em: http://www.ugt.pt/SST_GuiaClausuladoNegoCol_AlcooleDrogas.pdf.

- O trabalhador pode pedir a presença de uma testemunha para a realização do teste no prazo de 15 minutos, não podendo a impossibilidade de presença de testemunha implicar a não realização do teste;
- O responsável pelos testes só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está apto ou não para a execução do trabalho, não podendo revelar àquele a taxa exata de álcool no sangue;
- Trabalhador pode pedir a realização de outro teste nos 10 minutos imediatamente a seguir ao primeiro;
- Não é obrigatória a certificação periódica dos alcoolímetros qualitativos por parte do Instituto Português da Qualidade, podendo a mesma ser realizada por entidades privadas devidamente credenciadas para o efeito.²⁷

O regulamento redigido tinha algumas particularidades, definindo-se que a taxa de álcool no sangue máxima permitida seria de 0,2 gramas por litro de sangue e que os testes de álcool poderiam ser realizados imediatamente a seguir à ocorrência de um acidente de trabalho.

1.2. Direito da Insolvência

1.2.1. Pedido de declaração de insolvência

Uma cliente prestou serviços de contabilidade e assessoria jurídica a uma sociedade (devedora) e a um dos seus gerentes. Os devedores não pagaram os serviços contratados e, por isso, a cliente havia avançado com dois processos injuntivos para cobrança da dívida, à qual os devedores se opuseram. No decurso deste processo, foi assinado um acordo de pagamento referente às dívidas em questão, homologado por sentença judicial.

No entanto, os devedores não cumpriram com os acordos de pagamento, o que deu origem a uma ação executiva contra ambos com vista à cobrança da dívida. No âmbito dessa ação, verificámos que os imóveis e bens móveis sujeitos a registo, propriedade dos executados, se encontravam onerados, insuscetíveis de liquidação de forma a satisfazer a dívida.

²⁷ Ac. TRP, de 30/06/2014 – Proc. n.º 933/12.1TTBCL.P1, disponível em: dgsi.pt: “Os alcoolímetros aqui em causa são meramente qualitativos, pelo que não é obrigatória a sua certificação periódica pelo Instituto Português da Qualidade, podendo ser a mesma realizada por entidades privadas devidamente credenciadas para o efeito, como aconteceu no caso dos autos.”

Face a esta situação, avançámos com um pedido de declaração de insolvência. Neste caso, havia a particularidade de existirem dois devedores, surgindo uma questão interessante – quantas petições iniciais seria necessário redigir?

O processo de insolvência não prevê a possibilidade da existência de coligação de devedores, exceto nos casos de os devedores serem cônjuges (art. 264.º CIRE) – é o que se denomina o carácter individualista do processo de insolvência²⁸. Assim, foi necessária a redação de duas petições iniciais – uma para cada devedor²⁹.

A elaboração da petição inicial envolveu a consulta de faturas e dos documentos constantes dos processos até então desencadeados – nomeadamente os acordos de pagamento, com a petição em si consistindo na narração dos factos que conduziram à situação de dívida que então se verificava, justificando-se o recurso à insolvência pelo esgotamento de processos menos gravosos, o montante em dívida assim como a natureza do crédito, juntando-se documentos que comprovavam toda a factualidade descrita, cumprindo com os requisitos do art. 23.º e 25.º do CIRE.

A requerente era uma sociedade comercial que tem como objeto social a prestação de serviços de contabilidade, informação, gestão e elaboração de estudos económicos para investimentos, atividades de consultadoria para negócios e a gestão; apoio na gestão e organização administrativa a nível fiscal, contabilístico e financeiro; formação profissional; consultadoria informática e programação informática. A requerida, por sua vez, era uma sociedade comercial que se dedica à exploração de empreendimentos hoteleiros e turísticos, restaurantes, snack-bares e cafetarias; compra, venda, revenda, exportação e importação de produtos alimentares, nomeadamente produtos da padaria, pastelaria e doçaria; fabricação de bolachas, biscoitos, aperitivos e massas alimentícias; comércio de bebidas alcoólicas e não alcoólicas; e apoio à gestão e organização de empresas.

Tendo em conta a atividade comercial de ambas as empresas, a requerida contactou a requerente para lhe prestar serviços de contabilidade e assessoria fiscal.

²⁸ CEJ (2014). *Processo de Insolvência e Ações Conexas*. Consultado em 26 de julho de 2021. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Processo_insolvencia_acoes_conexas.pdf, p. 441.

²⁹ Ac. TRC, de 21/09/2020 – Proc. n.º 1597/19.7T8GRD.C1: “Num mesmo processo, com exceção da hipótese expressamente prevista no art. 264.º do CIRE, não pode ser pedida a insolvência de duas entidades jurídicas diferentes.”

Em consequência, requerente e requerida celebraram diversos contratos de prestação de serviços. Nos termos de um destes contratos, as partes acordaram que, a título de honorários, a requerida pagaria à requerente a quantia mensal de € 500,00 (quinhentos euros), com exceção do mês de dezembro, em que o valor a liquidar seria de € 1.000,00 (mil euros) – valores acrescidos do respetivo IVA à taxa legal em vigor de 18%, o que perfaz os valores de € 590,00 (quinhentos e noventa euros) e € 1.180,00 (mil, cento e oitenta euros), respetivamente.

Acresce que, ainda nos termos do referido contrato, na data de outorga do mesmo, a requerida devia já à requerente a quantia de € 13.810,21 (treze mil, oitocentos e dez euros e vinte e um cêntimos), a título de honorários e despesas a cargo da mesma.

As partes acordaram ainda que os valores seriam pagos até ao dia 20 do mês seguinte a que dissessem respeito.

Os referidos serviços foram prestados pela requerente à requerida e, em consequência, a requerente emitiu e enviou à requerida as respetivas faturas pelos serviços prestados, que foram sendo pagas. No entanto, deixou por pagar a quantia de € 13.964,21, apesar de ter sido interpelada múltiplas vezes.

Prolongando-se o incumprimento, a requerente intentou requerimento de injunção contra a requerida, junto do Balcão Nacional de Injunções. Deste processo resultou um acordo de pagamento homologado por sentença, acordo esse que não foi cumprido. Confrontando-se, mais uma vez, com o não pagamento do seu crédito, e após conceder amplas oportunidades para o efeito, a requerente viu-se obrigada a intentar ação executiva com vista à cobrança coerciva do seu crédito.

Na sequência da pesquisa de bens realizada pelo agente de execução, constatou-se que a requerida não tinha quaisquer bens sobre os quais não recaíssem ónus, constatando-se ainda que as contas bancárias desta não tinham qualquer saldo bancário, encontrando-se inclusivamente penhoradas.

Nos termos do artigo 3.º, n.º 1 do CIRE, “é considerado em situação de insolvência o devedor que se encontre impossibilitado de cumprir as suas obrigações vencidas.” Acrescenta o n.º 2 que “as pessoas coletivas e os patrimónios autónomos por cujas dívidas nenhuma pessoa singular responda pessoal e ilimitadamente, por forma direta ou indireta, são também

considerados insolventes quando o seu passivo seja manifestamente superior ao ativo, avaliados segundo as normas contabilísticas aplicáveis.”

Por seu turno, o artigo 20.º do CIRE determina que “a declaração de insolvência de um devedor pode ser requerida por quem for legalmente responsável pelas suas dívidas, por qualquer credor, ainda que condicional e qualquer que seja a natureza do seu crédito, ou ainda pelo Ministério Público, em representação das entidades cujos interesses lhe estão legalmente confiados”, verificando-se alguns dos factos nele enunciados.

Segundo o conceito básico vertido no n.º 1 do art. 3º do CIRE, “(...) a situação de insolvência traduz-se na impossibilidade de cumprimento, pelo devedor, das suas obrigações, sendo certo que apenas quando verificada em relação às vencidas fundamenta a apresentação do requerimento de insolvência por outro legitimado que não o próprio devedor”.

No caso em concreto, ficou demonstrado que todas as faturas emitidas e entregues ao requerido estavam há muito vencidas. Além do vencimento das obrigações, o mencionado artigo 20.º do CIRE refere nas alíneas a), b) e e) que a declaração de insolvência poderá ser requerida por qualquer credor, nomeadamente, quando se verifique:

- “Suspensão generalizada do pagamento das obrigações vencidas”
- “Falta de cumprimento de uma ou mais obrigações que, pelo seu montante ou pelas circunstâncias do incumprimento, revele a impossibilidade de o devedor satisfazer pontualmente a generalidade das suas obrigações”

In casu, constatou-se que a requerida incumpriu com as suas obrigações para com a requerente, tanto numa fase inicial, em que várias faturas ficaram em dívida, o que motivou o processo injuntivo, como depois de homologado o acordo de pagamento. Acresce que, através da análise dos resultados das pesquisas realizadas pelo agente de execução, pode-se constatar que a requerida não só incumpriu as suas obrigações perante a requerente, como também face a outros credores, tal como se comprovava pelos ónus que recaía sobre todos os bens de que era proprietário. A requerida não tinha, portanto, meios económicos e financeiros para satisfazer as obrigações vencidas, sendo por isso notórias as dificuldades económico-financeiras que enfrentava.

Consequentemente, a requerida revelava, por um lado, uma suspensão generalizada do pagamento das obrigações vencidas à requerente e, por outro, a impossibilidade de satisfazer

pontualmente a generalidade das suas obrigações – factos justificativos do pedido de declaração de insolvência que preenchem as alíneas a) e b) do artigo 20.º do CIRE.

- “A insuficiência de bens penhoráveis para pagamento do crédito da exequente verificada em processo executivo movido contra o devedor”

De acordo com o exposto acima, do processo executivo intentado pela requerente contra a requerida, aquela verificou que a requerida não era proprietária de bens penhoráveis que fossem capazes de satisfazer o crédito da requerente, por se encontrarem penhorados. Acresce que, também todas as penhoras de depósitos bancários, previstas no art. 780.º do CPC, se revelaram infrutíferas, face à inexistência de saldos bancários nas contas da requerida.

Concluiu-se, portanto, que a requerida se encontrava em situação de insolvência.

1.2.2. Reclamação de créditos

Seguidamente foi proposta a elaboração de uma reclamação de créditos. Trata-se de uma etapa processual que se segue à sentença que declara a situação de insolvência (art. 36.º CIRE).

Neste caso, a sociedade cliente era credora de outra sociedade que tinha visto a sua situação de insolvência declarada por sentença judicial. Antes da declaração da situação de insolvência, a devedora havia sido interpelada pela credora para o pagamento da dívida, pedido ao qual nunca acedeu. Uma vez que se tratava de uma dívida provida de título executivo (no caso, cheques), tinha sido intentada ação executiva com vista ao pagamento da mesma. Das pesquisas realizadas pelo agente de execução verificou-se a inexistência de bens e saldos bancários, pelo que se procedeu à penhora de bens móveis na sede da devedora, após a qual se alcançou um acordo de pagamento – entretanto, os bens ficaram penhorados como garantia de pagamento da dívida. Foi na sequência deste acordo que surgiu a declaração de insolvência.

Assim, era necessário determinar o prazo para exercer o direito da reclamação de créditos. Constante do art. 128.º, n.º 1 do CIRE, este prazo é fixado pelo próprio juiz na sentença que declara a insolvência – no caso, era de 30 dias. Os prazos do processo de insolvência têm carácter urgente (art. 9.º, n.º 1 CIRE), o que significa que continuam a decorrer nas férias

judiciais, e contam-se de forma contínua, ou seja, a contagem não se suspende nos dias de fim-de-semana (art. 138.º, n.º 1 CPC).

Ora, no caso, a sentença datava de 18 de novembro de 2020. Adicionando 30 dias, o prazo seria o dia 18 de dezembro de 2020.

Quanto à reclamação de créditos em si, nos termos do art. 128.º do CIRE, trata-se de uma comunicação dirigida ao administrador de insolvência onde se narra e contextualiza os factos que justificam a dívida invocada, anexando documentos comprovativos dos factos invocados, a natureza do crédito reclamado (no caso, crédito comum), indicação do montante total em dívida, no qual se inclui o montante de capital, taxa de justiça e juros de mora vencidos, e data de vencimento da dívida.

A reclamante era uma sociedade que se dedica à atividade de construção e manutenção de espaços, e a devedora uma sociedade que tinha como objeto comercial a construção de edifícios (residenciais e não residenciais).

No âmbito da sua atividade, a devedora celebrou um contrato de consórcio com a sociedade C, a fim de prover a empreitada X e cujo dono da obra era a sociedade Z, tendo a devedora solicitado à reclamante o fornecimento de alguns bens, em concreto de seixo e areia, e respetivo transporte.

Em consequência do fornecimento de bens e prestação de serviços requeridos, a reclamante emitiu e enviou à devedora as respetivas faturas, sendo que nunca houve qualquer reclamação ou indicação da não intenção de pagamento. Aconteceu, porém, que apesar de a devedora prometer liquidar o valor em dívida, acabou por nunca o fazer.

Ao supra enunciado, acrescia que, dois anos antes a devedora deu início a um processo especial de revitalização, tendo o crédito da reclamante sido reconhecido e o plano de recuperação sido homologado por sentença. Atingida a data para pagamento das prestações estatuídas no plano de recuperação, a devedora apenas procedeu ao pagamento de duas prestações e, embora interpelada para o efeito, não procedeu ao pagamento de mais qualquer prestação.

1.2.3. Audiência de partes em julgamento – resolução em benefício da massa

Devido ao contexto social em que o estágio ocorreu, designadamente a enorme vaga de COVID que atingiu o país nos primeiros meses de 2021, acabaram por não existir muitas oportunidades para a assistência de sessões de tribunal, especialmente devido ao facto de estas terem sido suspensas em consequência do confinamento geral decretado pelo Governo.

Apesar disso, surgiu uma oportunidade de acompanhar uma audiência de partes no Tribunal de Alcobaça. Tratava-se de um processo de insolvência onde a situação de insolvência havia sido declarada, e se discutia se determinados contratos de promessa de compra e venda de certos ativos tinham sido elaborados com o intuito de frustrar os montantes em crédito de vários devedores.

Em particular, foram ouvidas várias testemunhas, com o questionário do juiz a ter o principal objectivo de saber se estas pessoas que ali estavam a ser ouvidas, que eram funcionários da insolvente e do promitente comprador, conheciam a situação de dificuldade financeira da ora insolvente. Tentava-se, portanto, estabelecer a má-fé das partes (art. 120.º, n.º 5, alínea a) CIRE) à data dos acordos de compra e venda de certos ativos da, à data, promitente vendedora, mais tarde insolvente.

Estávamos perante uma situação de possível resolução em benefício da massa insolvente – figura prevista no art. 120.º do CIRE – ou seja, a identificação de atos que sejam qualificados como prejudiciais à massa insolvente, e resolução dos mesmos de forma a nulificar os seus efeitos e salvaguardar a capacidade, por parte da massa, de satisfazer as dívidas que sobre si recaíam. A má-fé na elaboração dos contratos de promessa de compra e venda, se comprovada, levaria à resolução desses negócios em benefício da massa.

1.2.4. Requerimento de insolvência culposa

Na sequência de relatório do Administrador de Insolvência (art. 155.º do CIRE) foi emitido despacho a determinar a liquidação do ativo de uma sociedade insolvente, nos termos do art. 158.º, n.º 1 do CIRE. Nesse mesmo relatório, o Administrador da Insolvência defendia que existiam factos justificativos da qualificação da insolvência como culposa, tese que veio a ser defendida igualmente por um dos credores num parecer emitido.

Fomos, portanto, convidados por despacho de juiz a exercer o direito constante do art. 188.º do CIRE, ou seja, requerer a qualificação da insolvência como culposa. Trata-se de um

documento em que se narra os factos justificativos para tal qualificação, baseado largamente no artigo 186.º do CIRE.

Determina o art. 186º, n.º 1 do CIRE que “a insolvência é culposa quando a situação tiver sido criada ou agravada em consequência da atuação, dolosa ou com culpa grave, do devedor, ou dos seus administradores, de direito ou de facto, nos três anos anteriores ao início do processo de insolvência.” Por sua vez, o número 2 do mencionado preceito legal enumera as situações em que a insolvência, quando não se trate de pessoa singular – que era o caso concreto –, é sempre considerada culposa por atos imputados aos seus administradores, de direito ou de facto.

Ou seja, “verificada qualquer das situações tipificadas nas diversas alíneas do n.º 2 do artigo 186.º do CIRE, funciona uma presunção inilidível de que a insolvência é culposa.”³⁰

Já o número 3 do preceito supra referido dispõe que se presume a existência de culpa grave quando os administradores, de direito ou de facto, do devedor que não seja uma pessoa singular tenham incumprido com os deveres e obrigações estatuídos nas suas alíneas, ou seja, “o dever de requerer a declaração de insolvência” e “a obrigação de elaborar as contas anuais, no prazo legal, de submetê-las à devida fiscalização ou de as depositar na conservatória do registo comercial.”

Assim, a insolvência deverá qualificar-se como culposa se preencher, não só, mas também, alguma das factualidades previstas no n.º 2 e 3 e do art. 186.º do CIRE, traduzindo-se as primeiras em presunções inilidíveis e as segundas em presunções *juris tantum*.

Ora, entendia-se que a insolvência aqui em causa deveria ser considerada culposa, uma vez que existia culpa grave da devedora e do seu gerente na criação ou agravamento da situação de insolvência. A verdade é que, após análise do relatório previsto no artigo 155.º do CIRE junto pelo Administrador de Insolvência, toda a atuação da insolvente apontava para a insolvência culposa, já que a situação foi agravada em consequência da atuação, com culpa grave, da devedora e do seu gerente, nos três anteriores ao do início do processo.

Em relação ao dever de requerer a declaração de insolvência (art. 186º n.º 3, alínea a) do CIRE), estabelece o art. 18.º, n.º 1 do CIRE que “o devedor deve requerer a declaração da sua insolvência dentro dos 30 dias seguintes à data do conhecimento da situação de

³⁰ Ac. TRE, de 23/11/2017 – Proc. n.º 926/14.4TBTVN-B.E1, disponível em: dgsi.pt.

insolvência”, no entanto, não só a devedora não se apresentou à insolvência no prazo de 30 dias sobre a data do conhecimento da sua situação de insolvência, como também nunca a requereu, visto que a insolvência da sociedade foi pedida pela requerente.

Deste modo, a devedora ao não se apresentar à insolvência no prazo estabelecido no artigo antecedente, violou o disposto no artigo 18.º, n.º 1 do CIRE e, por isso, verifica-se a existência de culpa grave por parte do gerente, nos termos do art. 186º n.º 3, alínea a) do CIRE.

Por outro lado, também se presume existir culpa grave quando os administradores da devedora não tenham cumprido com “a obrigação de elaborar as contas anuais, no prazo legal, de submetê-las à devida fiscalização ou de as depositar na conservatória do registo comercial.” No caso em apreço verificou-se que a insolvente não prestava contas desde 2018 – referindo-se tais contas ao ano de 2017, de acordo com a certidão permanente da empresa consultada.

Portanto, o incumprimento da obrigação legal de prestação anual de contas desde 2018, consubstancia uma presunção de culpa grave, nos termos da alínea b), do n.º 3, do art. 186.º do CIRE.

Em relação ao incumprimento de forma reiterada, dos seus deveres de apresentação e de colaboração até à data da elaboração do parecer referido no n.º 2 do artigo 188.º (art. 186º, n.º 2, alínea i) do CIRE), a devedora foi citada, ao abrigo do art. 246º, n.º 4 do CPC para, querendo, deduzir oposição ao pedido de insolvência. Contudo, nunca compareceu à audiência e/ou apresentou qualquer justificação aos autos para o efeito, ignorando, assim, todo o processo e violando o disposto no art. 83.º, n.º 1, alínea b) do CIRE.

Ora, mesmo após a declaração de insolvência, nenhuma das notificações remetidas pelo administrador de insolvência, quer para a insolvente quer para o seu gerente, foram entregues e qualquer colaboração foi prestada ao administrador de insolvência.

Assim estava preenchido um dos pressupostos inilidíveis da insolvência culposa, designadamente o constante da alínea i) do n.º 2 do artigo 186.º do CIRE.

Em relação à destruição, danificação, inutilização, ocultação, ou desaparecimento, no todo ou em parte considerável, do património do devedor; e da disposição dos bens do devedor em proveito pessoal ou de terceiros (art. 186º, n.º 2, alíneas a) e d) do CIRE), do relatório

elaborado pelo administrador de insolvência, foi possível constatar que, para além do gerente da insolvente não ter prestado qualquer informação, colaboração e inventariação dos bens nos autos, ainda impediu os colaboradores de duas sociedades – autorizadas pelo tribunal a auxiliar o administrador de insolvência na ação de inventariação e vendas de bens da insolvente – de acederem aos veículos automóveis que se encontravam na sua posse alegando, para o efeito, que possuía reserva de propriedade sobre os mesmos e que, por isso, não teria que facultar o acesso aos mesmos.

Além dos veículos terem sido “escondidos” para evitar a sua apreensão, facto é que também a constituição de reservas de propriedade que oneram os únicos ativos da insolvente a favor do próprio gerente, bem como duma sociedade por si gerida era revelador duma atuação culposa.

Portanto, a insolvente, na pessoa do seu gerente, ao “esconder” os veículos e ao negar o seu acesso ao administrador de insolvência sem qualquer justificação atendível e que obrigou o mesmo a solicitar o auxílio de força policial para o efeito junto do tribunal, incorre na presunção inilidível de culpabilidade de insolvência explanada na alínea a) do n.º 2 do art. 186.º do CIRE.

2. A irredutibilidade da retribuição

No dia 12 de abril fomos confrontados com o seguinte caso: a entidade empregadora estava a estudar a possibilidade de disponibilizar cartões de combustível a todos os trabalhadores, tratando-se de cartões que providenciavam descontos no abastecimento de combustível que não era pago no próprio acto. Os trabalhadores abasteceriam durante o mês e não pagariam no acto de abastecimento, sendo esse valor descontado no final do mês no talão de vencimento. Não existia informação sobre a estrutura remuneratória dos trabalhadores à altura.

No fundo, pretendia-se introduzir uma prestação em espécie nos esquemas retributivos de todos os trabalhadores sob a forma do cartão frota, que funcionava nos seguintes trâmites: os trabalhadores gozavam de um desconto no abastecimento de combustível durante o mês, abastecimento esse que não pagavam, sendo o montante descontado no valor da retribuição pecuniária a receber no final do mês. Os cartões serviriam para uso pessoal dos trabalhadores, incluindo aos fins-de-semana.

Daqui extraem-se imediatamente quatro questões, às quais procuraremos responder:

- o que é retribuição;
- em que consiste o princípio da irredutibilidade;
- se o cartão de combustível se consideraria incluído no conceito da retribuição; e
- se as componentes da retribuição são suscetíveis de serem alteradas após a celebração do contrato de trabalho.

Dividiremos esta secção em duas etapas – primeiro, uma perspetiva constitucional e, em segundo, o panorama da lei laboral, integrando-o com a resolução do caso em si.

2.1. A retribuição na Constituição da República Portuguesa

O direito à retribuição é um direito fundamental constitucionalmente garantido em vários artigos da nossa Constituição da República Portuguesa.

Ao Estado é constitucionalmente imposto, pelo artigo 9.º, alínea d), da Constituição da República Portuguesa, o dever de “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a

igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos (...) mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais.”

Este dever é reforçado no artigo 81.º, alínea a), que define como tarefa prioritária do Estado a “promoção do aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas, no quadro de uma estratégia de desenvolvimento sustentável.”

Mais concretamente, no seu artigo 59.º, n.º 1, alínea a), a Constituição prevê a garantia de que “todos os trabalhadores (...) têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.”

No n.º 2, alínea a), do mesmo artigo, incumbe-se ao Estado o dever de assegurar a retribuição, estabelecendo e atualizando o salário mínimo nacional, tendo em conta fatores como as “necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.”

A nível jurisprudencial, é importante destacar dois acórdãos que visam a proteção da retribuição do trabalhador.

Primeiro, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 303/90³¹, que veio declarar inconstitucional o n.º 11 do artigo 14.º da Lei n.º 144/88, de 30 de Dezembro, que, por sua vez, suspendia a vigência da Lei n.º 103/88, de 27 de Agosto, lei essa que estabelecia a paridade salarial dos professores profissionalizados do ensino primário habilitados com curso especial com os vencimentos dos professores habilitados com o curso normal. No fundo, declarava-se inconstitucional a redução de vencimentos, agravada pela considerada irrazoável quebra de confiança e segurança económica dos visados, que tinham visto os seus vencimentos anteriormente aumentados por lei.

No mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 141/2002³², que declarava a inconstitucionalidade de certas normas do Orçamento de Estado que determinavam a redução da retribuição global de certos funcionários públicos.

³¹ Ac. TC, de 26/12/1990 – Proc. n.º 129/89, disponível em: dre.pt

³² Ac. TC, de 09/05/2002 – Proc. n.º 198/92 e 62/93 (incorporado), disponível em: dre.pt

Assim, a nossa Constituição procura assegurar uma vivência condigna, segundo Gonçalves (Gonçalves, 2012, p. 94) «tendo em consideração as necessidades dos trabalhadores e a exigência da sua estabilidade económica e financeira como um dos pilares da dignidade da vida pessoal, familiar e social do trabalhador.»³³

2.2. A aplicabilidade da irredutibilidade da retribuição

Recordando o caso, estamos perante uma entidade empregadora que estuda a possibilidade de introduzir um cartão de combustível na estrutura remuneratória de todos os seus trabalhadores. Este cartão de combustível serve de método de pagamento do abastecimento por parte dos trabalhadores e dá direito a desconto no acto de abastecimento, sendo destinado ao uso na vida privada dos trabalhadores, incluindo fins-de-semana. O valor que os trabalhadores usassem nos abastecimentos seria depois descontado no valor da retribuição base ao fim do mês. Inexistia pagamento de ajudas de custo ou despesas de transporte.

Primeiro, é preciso esclarecer a diversidade de termos usados na nossa legislação para se referir à prestação que o trabalhador auferem em troca do seu trabalho. Existem três termos usados que, na linguagem corrente, são interpretados como sinónimos e que criam alguma confusão. São eles: salário (artigo 59.º, n.º 1, alínea a), CRP e 270.º CT), retribuição (artigo 59.º, n.º 1, alínea a), CRP e vários artigos no CT, por exemplo 258.º ss), e remuneração (termo frequente em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho³⁴).

Assim, ensina Ramalho (Ramalho, 2015, p. 570)³⁵ que, ao nível doutrinal, há uma distinção a fazer entre remuneração em sentido amplo e retribuição (ou remuneração em sentido estrito).

Citando a referida autora, a «retribuição corresponde à prestação patrimonial, em dinheiro ou em espécie, regular e periódica, que é devida ao trabalhador, por força do seu contrato, das normas que o regem ou dos usos, como contrapartida do seu trabalho.»

³³ Gonçalves, F. (2012, setembro). *Prontuário de Direito do Trabalho. Centro de Estudos Judiciários*. p. 94.

³⁴ Veja-se, a título de exemplo, a CCT entre a AIMMAP e o SINDEL, constante do BTE n.º 10 de 15/03/2010.

³⁵ Ramalho, M. d. (2015). *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Edições Almedina. p. 570.

Já a remuneração, e ainda citando a referida autora, «engloba o conjunto das vantagens patrimoniais de que o trabalhador beneficia em razão do seu contrato de trabalho e que podem ou não decorrer do trabalho prestado.»³⁶

No artigo 258.º, n.ºs 1 e 2, o nosso Código do Trabalho define a retribuição como “a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”, compreendendo, de acordo com o n.º 2, a “retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.” A retribuição engloba, portanto, duas parcelas: a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas.

O Acórdão do TRL³⁷, citando João Leal Amado, que, por sua vez, cita Jorge Leite, define a retribuição base como «a prestação que, de acordo com o critério das partes, da lei, do IRC, ou dos usos, é devida ao trabalhador com determinada categoria profissional pelo trabalho de um dado período realizado em condições consideradas normais ou comuns para o respetivo sector ou profissão.»

Como ensina Fernandes (Fernandes, 2015, p. 297)³⁸, o conceito de retribuição engloba, portanto, três elementos essenciais:

- I. «a obrigatoriedade das prestações, que permite excluir as liberalidades puras e as prestações unilateralmente decididas pelo empregador»;
- II. «a regularidade e periodicidade do pagamento, que geram legítimas expectativas de ganho e possibilitam a consideração das prestações no orçamento ordinário do trabalhador»; e
- III. «a corresponsabilidade com a prestação do trabalho, na linha do sinalagma funcional característico da relação de trabalho assalariado.»

Alguns autores³⁹ consideram ainda a existência de um quarto elemento – a patrimonialidade, ou seja, a ideia de que a prestação é quantificável em dinheiro, qualquer que seja a

³⁶ Ramalho, M.d. (2015). *Tratado do Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*. Edições Almedina. p. 570.

³⁷ Ac. TRL, de 26/06/2019 – Proc. n.º 14847/17.5T8SNT.L1-4, disponível em: dgsi.pt.

³⁸ Fernandes, A.M. (2015). A noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria. In *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*. Universidade Católica Editora. p. 297.

³⁹ Martinez, P.R., Monteiro, L.M., Vasconcelos, J., Brito, P.M., Dray, G., & Silva, L.G. (2016). *Código do Trabalho Anotado*. Edições Almedina, pp. 631-632: “A patrimonialidade da retribuição, se não obsta a que esta seja integrada (também) por valores não pecuniários, impõe, todavia, que estes sejam suscetíveis de

modalidade de pagamento, excluindo assim, por exemplo, atribuições de gabinetes de trabalho individuais ou com vista.

A obrigatoriedade respeita a um dever legal que recai sobre a prestação, que pode advir do próprio contrato de trabalho, de convenção coletiva ou da lei, colocando de fora assim liberalidades e outras prestações atribuídas por terceiros, por exemplo as gorjetas.

A regularidade da prestação manifesta-se na sua consistência, enquanto a periodicidade se traduz no vencimento da retribuição em períodos certos no tempo (a dado dia de cada mês, por exemplo).

Por último, a corresponsabilidade da retribuição com a prestação do trabalho assenta na ideia da ligação implícita entre a prestação da actividade laboral e a retribuição em si – esta é causa daquela. O trabalhador tem direito à retribuição porque presta a actividade contratada.

Podemos então concluir que a retribuição é toda a prestação regular e periódica, contrapartida da actividade do trabalhador, proveniente de obrigação contratual, contratação coletiva ou lei, não se devendo considerar como tal as prestações que não se revestem destas características. Há exceções a esta regra, como a retribuição de férias, que não abordaremos por não se figurarem relevantes para o caso em apreço.

A retribuição pode ainda assumir duas modalidades: pecuniária ou em espécie. De forma indireta, o artigo 259.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho, esclarece a definição de retribuição pecuniária, correspondendo esta à parte da retribuição “satisfeita em dinheiro.” Por seu lado, de acordo com o artigo 259.º, n.º 1, do Código do Trabalho, as retribuições em espécie são prestações retributivas não pecuniárias, ou seja, a parte da retribuição que não é satisfeita em dinheiro. Assim, a retribuição base que os trabalhadores recebiam no caso concreto correspondia à sua retribuição pecuniária, e o cartão combustível que se pretendia introduzir consubstanciava uma retribuição em espécie.

Esta análise dos elementos da retribuição permite-nos, através de raciocínio dedutivo, chegar a uma conclusão sobre a inclusão, ou não, da prestação cartão de combustível no conceito de retribuição. Assumindo que originaria num acordo entre as partes, cumpre-se o elemento da obrigatoriedade, pois ficava a entidade empregadora vinculada à sua prestação; o elemento periódico e regular estaria igualmente cumprido, pois o cartão de combustível seria

avaliação em dinheiro (...), pelo que se quedam fora do seu âmbito quaisquer atribuições patronais de outra natureza, por mais relevantes que sejam (v.g., gabinete de trabalho individual ou com vista).”

recarregado mensalmente, no mesmo dia do pagamento da retribuição base; por sua vez, a correspondência da prestação do cartão de combustível com a prestação da actividade estaria igualmente cumprida, visto que a prestação estaria ligada à actividade laboral do trabalhador, servindo para seu uso pessoal⁴⁰. Por fim, nada no artigo 260.º do nosso Código do Trabalho exclui automaticamente, neste caso, o cartão de combustível do conceito de retribuição, e a sua atribuição é lícita na medida em que atende à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador (no caso, transporte), conforme o art. 259.º, n.º 1 do CT, não assumindo carácter de ajudas de deslocação.

Estabelecido o carácter retributivo do cartão de combustível, e dado que a entidade empregadora pretendia efetivamente reduzir a retribuição (base) pecuniária dos trabalhadores na exata medida do uso do cartão, importa agora seguir o próximo passo, que é o problema central: perceber se tal redução seria permitida. Para tal, é necessário recuar a um dos princípios orientadores da retribuição – o princípio da irredutibilidade, estatuído no artigo 129.º, n.º 1, alínea d), do Código do Trabalho, e tentar perceber se ele tem aplicabilidade no caso em análise:

“É proibido ao empregador: (...) d) diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

Segundo este, e na interpretação da jurisprudência⁴¹, a retribuição do trabalhador não pode ser diminuída pelo empregador. Martinez (Martinez, 2015, p. 618)⁴² alerta para o facto deste princípio se aplicar ao salário nominal, e não ao salário real⁴³. No entanto, verificam-se várias exceções.

⁴⁰ Ac. STJ, de 24/09/2008 – Proc. n.º 08S1031, disponível em: dgsi.pt. Interpretando inversamente: “4 - A vantagem patrimonial que o trabalhador retira da utilização, na sua vida privada, durante os 365 dias do ano, do veículo automóvel que lhe foi atribuído pela empresa por causa das suas funções não constitui uma prestação remuneratória se tal utilização resulta de mera tolerância da entidade empregadora; 5 – Também não assume natureza retributiva a utilização pelo trabalhador do telemóvel e do cartão de crédito que lhe foram atribuídos unicamente por razões de serviço.”

⁴¹ Ac. TRP, de 07/11/2011 – Proc. n.º 155/10.6TTOAZ.P1, disponível em: dgsi.pt: “Atento o princípio da irredutibilidade da retribuição, é proibido ao empregador diminuí-la, no que respeita à retribuição base, mesmo que obtenha a concordância do trabalhador, dados os valores de interesse e de ordem pública em causa, como decorre do disposto no Art.º 122.º, alínea d) do CT2003.” Ver também Ac. STJ – Proc. n.º 1531/08.0TTLSB.L1.S1, disponível em: dgsi.pt: “As leis laborais consagram o princípio da irredutibilidade da retribuição, ou seja, a proibição do empregador diminuir, unilateralmente, o seu montante e de piorar o equilíbrio que deve existir entre a prestação a cargo do trabalhador e a contraprestação de entidade empregadora.”

⁴² Martinez, P.R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª edição). Edições Almedina. p. 618.

⁴³ O salário nominal corresponde ao valor que o trabalhador aufere (por exemplo 1000€ mensais). Por sua vez, o salário real corresponde à diferença entre o salário nominal e o nível geral de preços – ou seja, o salário real traduz-se no poder de compra efetivo que um trabalhador dispõe com o seu salário nominal. Devido ao

Primeiro, nada obsta a que as prestações complementares ligadas ao modo específico de prestação da actividade laboral, como por exemplo os subsídios de turno, sejam diminuídas ou até eliminadas, assim que o motivo justificativo para a atribuição da prestação cessar (por exemplo, o trabalhador deixar de laborar com horário organizado em turnos)⁴⁴. Não é uma exceção aplicável no caso concreto.

Segundo, é possibilitada a redução nos casos de crise empresarial (art. 305.º, n.º 1, alínea a), CT). Também não é exceção aplicável no nosso caso.

Terceiro, existe a hipótese de reduzir a retribuição no caso de o trabalhador passar de um regime a tempo inteiro para tempo parcial (art. 154.º, n.º 3, CT), que também não é aplicável ao caso concreto.

Quarto, é admitida ainda a redução de retribuição nas descidas de categoria, nos casos em que é admitida e com autorização dos serviços inspetivos do ministério responsável pela área laboral (art. 119.º CT) – hipótese igualmente não enquadrada no nosso caso.

Assenta-se, portanto que nenhuma das exceções estatuídas no nosso CT se aplica ao caso em apreço, que, relembre-se, respeita à atribuição de um cartão de combustível, diminuindo a retribuição base no valor do uso do cartão.

Ora, é importante realçar dois aspetos. Primeiro, como vem defendendo a jurisprudência⁴⁵ e a doutrina⁴⁶ (Silva, 2015, p. 956) «a alteração da estrutura da retribuição, mesmo implicando a supressão de uma componente, não afronta necessariamente o princípio da irredutibilidade da retribuição desde que não redunde numa diminuição do seu *quantum* global mensal (...)»

fenómeno da inflação anual de preços, o salário real tende a descer, de modo que não é igual um trabalhador receber 1000€ no ano de 2001 e 1000€ no ano de 2021 – o mesmo salário nominal traduz-se em salário real que decresce com o passar do tempo. Visto que o salário real é um conceito adstrito às mais variadas forças económicas alheias ao controlo da entidade empregadora, este conceito não releva para efeitos da irredutibilidade da retribuição.

⁴⁴ Veja-se, por exemplo, o Ac. TRP, de 04/11/2019 – Proc. 9109/16.8T8PRT.P2, disponível em dgsi.pt: “O princípio da irredutibilidade da retribuição não significa que não possam diminuir-se ou extinguir-se certas prestações retributivas complementares auferidas em função da natureza das funções ou da especificidade do desempenho, as quais podem ser suprimidas logo que cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.”

⁴⁵ Ac. STJ, de 20/11/2003 – Proc. n.º 03S2170, disponível em: dgsi.pt: “O empregador pode alterar unilateralmente a estrutura da retribuição, desde que daí não resulte diminuído o seu valor total (...)”. Ver também Ac. STJ, de 16/01/2008 – Proc. n.º 07S3786, disponível em: dgsi.pt: “É possível, em abstrato, ao empregador modificar a estrutura de uma retribuição complexa, por exemplo extinguindo as componentes variáveis e substituindo-as por uma outra remuneração fixa; mister é que a modificação não acarrete uma diminuição da retribuição em sentido estrito.”

⁴⁶ Silva, F.F. (2015). Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre a retribuição do trabalhador. In L. Fernandes, M. Redinha, J. Reis, & J. L. Amado, *Para Jorge Leite. – Vol. 1* (pp. 947-976). Coimbra Editora. p. 956.

Ou seja, os componentes da retribuição podem ser reestruturados, desde que o montante global se mantenha inalterado.

Segundo, a alteração unilateral da retribuição fere o princípio da irredutibilidade igualmente quando a supressão incide sobre uma componente ou estipulações que a lei, convenção coletiva ou o próprio contrato tenham tornado especificamente imperativa, objeto de acordo expresso entre as partes.⁴⁷

Dito isto, somos da opinião que a introdução do cartão de combustível, por si só, não atinge o princípio de irredutibilidade da retribuição, pelo contrário. O problema, neste caso, surgiu na pretensão da entidade empregadora deduzir na retribuição base o valor do uso do cartão de combustível. Nesta etapa surge a questão.

Dado que os trabalhadores tinham contratos firmados em vigor que estipulavam expressamente um certo montante de retribuição base, não se afiguraria possível, à luz do supra exposto, que esse montante fosse reduzido de forma a introduzir uma prestação em espécie, neste caso um cartão de combustível, que viesse compensar o valor reduzido. É verdade que o montante global da retribuição se manteria, no entanto pretendia-se reduzir um montante de retribuição base contratualmente acordado entre as partes.

Geralmente, o cartão de combustível tem uma particularidade que o pode tornar menos vantajoso para o trabalhador, dependendo das circunstâncias deste – a rigidez do destino da sua utilização.

O trabalhador, ao receber a retribuição, poderá usá-la para o que bem entender na sua vivência, ao contrário do cartão de combustível que tem um destino fixado – a compra de combustível. Ademais, nem todos os trabalhadores retirariam a mesma utilidade de um cartão de combustível – o trabalhador que utiliza transportes públicos ou qualquer outro meio de transporte para o trabalho certamente não retiraria do cartão de combustível a mesma utilidade que o trabalhador que usa o seu veículo privado para se deslocar para o trabalho.

No nosso caso, como a entidade empregadora descontaria apenas os valores de abastecimento pagos com o cartão, este argumento não se aplica – se o trabalhador não usa viatura privada para as suas deslocações quotidianas, isso significa que não usaria o cartão para abastecer, e conseqüentemente não seria impactado pela medida que se pretendia

⁴⁷ Agostinho, N.M. (2017). *As prestações em espécie à luz dos conceitos de retribuição e de retribuição base*. NovaCausa, Edições Jurídicas. p. 50.

implementar, pois não veria deduzido no seu vencimento o montante que abasteceu ao longo do mês.

Por outro lado, quando o trabalhador aceita desempenhar funções ao serviço de determinada entidade laboral, assina um acordo onde se estipula expressamente a retribuição a auferir. A redução deste valor de forma unilateral por parte da entidade laboral constitui uma violação do princípio da *pacta sunt servanda* constante do art. 406.º do CC – a ideia de que os pactos devem ser cumpridos tal como acordados. Ora, se uma parte altera uma das partes essenciais do pacto unilateralmente, estamos perante o incumprimento do pacto e, por conseguinte, violação do dito princípio.

Neste caso, a questão da aplicabilidade do princípio da irredutibilidade da retribuição é colocada em causa porque, na realidade, mesmo que usem o cartão de combustível, os trabalhadores não verão a sua retribuição reduzida, dado que pagariam menos pelo combustível do que não tendo o cartão. Mesmo sendo o valor dos abastecimentos deduzido na retribuição a auferir ao fim do mês, o que aconteceria de qualquer maneira, seja essa redução feita pela entidade empregadora ou pelo próprio trabalhador através dos seus gastos pessoais, a introdução do cartão de combustível resultaria no aumento de dinheiro disponível que os trabalhadores passariam a ter para as suas despesas, dado que gastavam menos em combustível.

Visto que o montante global a receber se mantém inalterado e não existe um rompimento do montante de retribuição base acordado nos contratos individuais de trabalho, na nossa opinião, o princípio da irredutibilidade não é colocado em causa nesta situação.

2.3. Adiantamento por conta da retribuição

De facto, o que acontece é que o cartão de combustível, ao possibilitar o não pagamento no acto de abastecimento e um desconto nesse acto, originando posteriormente a dedução dos montantes abastecidos no final do mês, funciona como um adiantamento da retribuição por parte da entidade empregadora.

O artigo 279.º, n.ºs 1, 2, alínea f), e 3 do Código do Trabalho ditam que, na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela, a não

ser (entre outras hipóteses) no caso de abono ou adiantamento por conta da retribuição, até ao limite máximo de um sexto do valor da retribuição.

A este propósito, Martinez⁴⁸ diz que:

“Poderia parecer estranho que o legislador, na alínea f), admita a compensação da retribuição com adiantamentos por conta desta, porque, nesse caso, não opera a compensação; de facto, houve um pagamento (total ou parcial) adiantado em relação à data do vencimento, mas pretende-se, sem o rigor técnico da compensação, admitir que o empregador não satisfaça o pagamento da retribuição na data em que se venceria.” (Martinez, 2015, p. 622)

Assim, acabou por se recomendar à cliente em questão a elaboração de propostas de acordos aos trabalhadores e a celebração de acordos individuais com aqueles que manifestassem interesse, esclarecendo os montantes a serem deduzidos, a altura da dedução, e condições de atribuição dos mesmos de forma a afirmar um maior nível de segurança jurídica entre as partes.

⁴⁸ Martinez, P.R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). Edições Almedina. p. 622.

3. Conclusão

Aqui chegados, cumpre tirar ilações de todo este processo.

Primeiro, a nível do estágio, firmar que o plano de trabalhos foi então parcialmente cumprido. No campo do Direito Laboral, o cumprimento foi total – a título de exemplo, a elaboração e análise de contratos de trabalho demonstrada nos pontos 1.1.7, 1.1.10, e 1.1.12; elaboração de pareceres jurídicos para os departamentos de recursos humanos de empresas constituiu a maior parte do estágio e dos casos teóricos aqui apresentados; acompanhamento de reestruturações empresariais e vicissitudes contratuais plasmado nos pontos 1.1.14, 1.1.16, e 1.1.26; acompanhamento de procedimentos de cessação de contrato de trabalho nos pontos 1.1.16, 1.1.22, 1.1.20, 1.1.21; elaboração de cálculos salariais constante dos pontos 1.1.1, 1.1.11, 1.1.15.

Já na área do Direito da Insolvência, cumpriu-se com sucesso os pontos relativos à consulta, análise e estudo de legislação e jurisprudência; elaboração de pedidos de insolvência e de reclamações de créditos nos pontos 1.2.1 e 1.2.2; análise de relatórios de administrador de insolvência no ponto 1.2.4; acompanhamento de diligências judiciais constante do ponto 1.2.3; e consulta e acompanhamento de processos judiciais.

A nível de desenvolvimento de competências pessoais, dada a envolvente pandémica em que o estágio decorreu, acabou por não ser possível a concretização de alguns pontos do plano de trabalho, designadamente os pontos respeitantes ao contacto físico com as realidades dos clientes.

Apesar desse aspecto negativo, os sete meses de duração do estágio vieram a comprovar-se um elemento central de aprendizagem, principalmente na vertente de comunicação com clientes, designadamente no aspecto da interpretação de expressões vulgares e tradução para o “legalês”, assim como a capacidade de sintetizar respostas claras e objetivas às mais variadas questões que surgiam, por vezes algo complexas e repletas de nuances.

Igualmente, o contacto regular com as mais variadas peças processuais facilitou o entendimento de procedimentos que, até então, estavam apenas no campo teórico, tal como possibilitou a aprendizagem no processo de redação dos mesmos. De particular importância nesta senda foram as redações de projetos de banco de horas, de pedidos de insolvência, de

reclamações de créditos e de regulamentos internos, dado que são documentos algo extensos e requerem a consulta de muita documentação auxiliar.

4. Bibliografia

- Agostinho, N. M. (2017). *As prestações em espécie à luz dos conceitos de retribuição e de retribuição base*. NovaCausa, Edições Jurídicas.
- Fernandes, A. M. (2015). A noção de retribuição no regime do contrato de trabalho: uma revisão da matéria. In *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*. Universidade Católica Editora.
- Gonçalves, F. (2012, Setembro). Pontuário de Direito do Trabalho. *Centro de Estudos Judiciários*, pp. 87-99.
- Martinez, P. R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). Edições Almedina.
- Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., & Silva, L. G. (2016). *Código do Trabalho Anotado* (10ª ed.). Edições Almedina.
- Ramalho, M. d. (2015). *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II - Situações Laborais Individuais*. Edições Almedina.
- Silva, F. F. (2015). Reflexões em torno do valor do uso pessoal de viatura da empresa que integre: a retribuição do trabalhador. Em L. Fernandes, M. Redinha, J. Reis, & J. L. Amado, *Para Jorge Leite*. - Vol. 1 (pp. 947-976). Coimbra Editora.
- CEJ (2014). *Processo de Insolvência e Ações Conexas*. Consultado em 26 de julho de 2021. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Processo_insolvencia_acoes_conexas.pdf