

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

2º Trimestre 2021

---



---

## Índice

- *Laboratório*
- *Legislação*
- *Portarias de extensão*
- *Jurisprudência nacional*
- *Jurisprudência europeia*



---

## I. *Laboratório*

A regulação de diversos aspetos da vida económica afetados pela pandemia de Covid 19 continua a ocupar parte significativa do contexto jurídico laboral, com o prolongamento da vigência de regimes excecionais, e com alguns novos apoios de que damos conta nesta Newsletter.

Enquanto aguardamos as novidades legislativas que vêm sendo anunciadas, ficámos a conhecer a decisão do Tribunal Constitucional quanto ao pedido de declaração de inconstitucionalidade de algumas das normas constantes da Lei n.º 93/2019, que alterou o Código do Trabalho.

A Lei n.º 18/2021 clarifica, talvez mais do que inova, que o regime da transmissão de empresa ou estabelecimento também é aplicável às situações de transmissão por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio.

O Tribunal da Relação de Lisboa pronunciou-se sobre os limites da liberdade de expressão de trabalhadora representante sindical, no aresto reportado nesta Newsletter. Decisão com especial interesse por versar sobre declarações proferidas no exercício de atividade sindical, quando o contrato de trabalho da representante sindical se encontrava suspenso.

Maria da Glória Leitão,  
Sócia do Departamento de Direito Laboral



---

## II. Legislação

**Portaria n.º 80/2021 - Diário da República n.º 67, Série I de 2021-04-07**

**Regulamenta as condições e procedimentos relativos ao pagamento em prestações à segurança social para regularização de dívida de contribuições e quotizações**

Os trabalhadores independentes e entidades contratantes podem requerer o pagamento em prestações das dívidas à Segurança Social, relativas a contribuições e cotizações, cujo prazo legal de pagamento termine até 31 de dezembro de 2021.

As condições e procedimentos para o pagamento em prestações encontram-se regulados na Portaria n.º 80/2021.

O pagamento da dívida pode ser autorizado até um número máximo de 6 prestações mensais. O prazo pode ser alargado até 12 meses quando o valor total da dívida abrangida pelo acordo seja superior a € 3.060, para pessoas singulares e € 15.300,00 para pessoas coletivas. É condição de acesso que a dívida a regularizar não se encontre em fase de cobrança coerciva ou integrada num processo de insolvência, de recuperação ou de revitalização, processo especial para acordo de pagamento, processo extraordinário de viabilização de empresas, regime extrajudicial de recuperação de empresas, contratos de consolidação financeira ou de reestruturação empresarial, contratos de aquisição, total ou parcial, do capital social de uma empresa por parte de quadros técnicos, ou por trabalhadores, que tenha, por finalidade a sua revitalização e modernização.

O acordo tem de abranger a totalidade da dívida de contribuições ou quotizações, incluindo dívida de contribuições resultantes do apuramento como entidade contratante e de juros de mora vencidos e vincendos.

**Lei n.º 18/2021 - Diário da República n.º 68, Série I de 2021-04-08**

**Estende o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento às situações de transmissão por adjudicação de fornecimento de serviços que se concretize por concurso público, ajuste direto ou qualquer outro meio, alterando o Código do Trabalho**

Determina que o regime da transmissão de empresa ou estabelecimento consagrado no Código do Trabalho, se aplica às situações de transmissão por adjudicação de contratação de serviços que se concretize por concurso público ou por outro meio de seleção, no setor público e privado, nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação, limpeza ou transportes, produzindo efeitos no momento da adjudicação. Esta regra aplica-se, igualmente, aos concursos públicos ou outros meios de seleção, no setor público e privado, em curso durante o ano de 2021, incluindo aqueles cujo ato de adjudicação se encontre concretizado



**Portaria n.º 102-A/2021 - Diário da República n.º 94, Série I de 2021-05-14**

**Regulamenta o novo incentivo à normalização da atividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, e o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho.**

Esta portaria regulamenta os procedimentos, condições e termos de acesso dos seguintes apoios a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.):

- Novo incentivo à normalização, previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março;
- Apoio simplificado, previsto no artigo 14.º-A do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual.

**Decreto-Lei n.º 37/2021 - Diário da República n.º 99, Série I de 2021-05-21**

**Cria uma medida excecional de compensação ao aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida**

A medida consiste na atribuição de um subsídio pecuniário, pago de uma só vez, pelo IAPMEI ou pelo Instituto do Turismo de Portugal, I. P., consoante a atividade principal do empregador.

Aplica-se a empregadores (pessoas coletivas ou singulares) independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço,

- Com situação contributiva e fiscal regularizada no momento do pagamento do subsídio;
- Que tenham apresentado na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2020, trabalhador/es, a tempo completo, com remuneração base igual ou superior à remuneração mínima mensal garantida (“RMMG”) para 2020 e inferior à RMMG para 2021.

O montante do subsídio em causa varia em função do valor declarado na declaração de remunerações relativa ao mês de dezembro de 2020.



### III. Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
<b>Comércio a retalho</b>	<b>Portaria n.º 102/2021 - Diário da República n.º 93/2021, Série I de 2021-05-13</b> Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega – ACISAT e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.
<b>Comércio de produtos químicos</b>	<b>Portaria n.º 110/2021 - Diário da República n.º 103/2021, Série I de 2021-05-27</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).
<b>Comércio de produtos químicos</b>	<b>Portaria n.º 111/2021 - Diário da República n.º 103/2021, Série I de 2021-05-27</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).
<b>Comércio de papel</b>	<b>Portaria n.º 112/2021 - Diário da República n.º 103/2021, Série I de 2021-05-27</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a



	Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE.
<b>Energia e telecomunicações</b>	<b>Portaria n.º 113/2021 - Diário da República n.º 103/2021, Série I de 2021-05-27</b> Determina a extensão das alterações ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outros.
<b>Produtos químicos</b>	<b>Portaria n.º 124/2021 - Diário da República n.º 119/2021, Série I de 2021-06-22</b> Determina a extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental).
<b>Indústria e comércio de produtos de confeitaria</b>	<b>Portaria n.º 132/2021 - Diário da República n.º 122/2021, Série I de 2021-06-25-</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE (confeitaria e conservação de fruta – administrativos).
<b>Comércio grossista, retalhista e serviços</b>	<b>Portaria n.º 133/2021 - Diário da República n.º 122/2021, Série I de 2021-06-25</b> Determina a extensão das alterações ao contrato coletivo entre a ACILIS – Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e



	outras e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
<b>Saúde</b>	<b>Portaria n.º 134/2021 - Diário da República n.º 122/2021, Série I de 2021-06-25</b> Determina a extensão das alterações ao contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada – APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP.

---

## IV. Jurisprudência nacional

### Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18 de maio de 2021

**Declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do período experimental de 180 dias, mas apenas quando aplicável a trabalhadores à procura de primeiro emprego e desde que os mesmos tenham sido anteriormente contratados a termo por outro(s) empregador(es)**

O Tribunal Constitucional (“TC”) deliberou, finalmente, sobre o pedido de apreciação e declaração de inconstitucionalidade de diversas normas constantes da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que introduziu várias alterações ao Código do Trabalho.

O pedido de declaração de inconstitucionalidade versou sobre normas contidas

- i. no artigo 112.º (duração do período experimental),
- ii. no artigo 142.º (casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração),
- iii. no artigo 502.º (cessação da vigência de convenção coletiva).

No seu acórdão, o TC decidiu pela inconstitucionalidade da norma constante do artigo 112.º do Código do Trabalho na previsão que alargou o período experimental de 90 para 180 dias, mas apenas na parte que se refere aos trabalhadores que “*estejam à procura do primeiro emprego*”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es). Mantém-se válida a nova norma, quanto às restantes alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

O TC desatendeu a solicitação de declaração de inconstitucionalidade quanto às restantes normas, cuja validade foi questionada.



### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de dezembro de 2020**

#### **A caducidade do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho apenas produz efeitos quanto aos trabalhadores, no momento em que o empregador os informe por escrito**

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) entendeu que a caducidade de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação do aviso previsto no artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho, mas, quando o mesmo não for publicado, a referida caducidade só é oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito dessa caducidade, nos termos estabelecidos no artigo 109.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Não tendo o empregador alegado, nem provado, ter efetuado em algum momento a comunicação, por escrito, às trabalhadoras, da caducidade da convenção coletiva, e na falta de publicação do aviso de caducidade pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (“DGERT”), entendeu o STJ que o empregador permanecia obrigado a aplicar o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Atividades Similares e o STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas e Outros.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24 de março de 2021**

#### **A inverdade das declarações públicas, geradoras de insegurança e incerteza, ainda para mais por proferidas contra a empregadora num contexto de pandemia, não podem considerar-se tuteladas pela liberdade de expressão, sendo suscetíveis de tornar incomportável a subsistência de vínculo laboral**

O Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) considerou admissível o empregador actuar disciplinarmente contra uma trabalhadora, dirigente sindical, cujo contrato de trabalho estava suspenso por força do exercício da actividade sindical, dado que, durante a redução ou suspensão do contrato, se mantêm os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, como é o caso do dever de lealdade.

A trabalhadora declarou à comunicação social estar a verificar-e um grande aumento do número de trabalhadores infectados com COVID-19 nas lojas detidas pela empregadora, e não estarem a ser tomadas as medidas necessárias e adequadas com vista à saúde e segurança de todos.

Invocou que as suas declarações tinham sido proferidas ao abrigo da liberdade de expressão em contexto laboral e sindical e no interesse de um bem maior, o direito à saúde, e, em última instância, o direito à vida, e que as restrições à liberdade de expressão em contexto laboral e sindical deviam ser interpretadas muito restritivamente.

No entanto, tendo-se apurado que a entidade empregadora cumprira as recomendações da DGS e do plano de contingência, o TRL considerou ser manifesto que *“a trabalhadora estava a imputar à empregadora actos difamatórios e que punham em causa a imagem e bom nome desta”*, ao generalizar um caso, e afirmar *“que a entidade empregadora tinha a trabalhar nas suas lojas*



*trabalhadores infectados, trabalhadores em quarentena e trabalhadores que aguardavam o resultado dos testes, e que a mesma não testava os trabalhadores infectados, nem fazia os testes que dizia que fazia”.*

Pese embora ter sido considerado uma atenuante o facto de a trabalhadora ter actuado no âmbito da actividade sindical, o TRL considerou tratar-se de uma infracção grave, culposa e susceptível de comprometer a confiança necessária à manutenção da relação laboral, sublinhando que *“a inverdade das declarações públicas, proferidas contra a empregadora num contexto de pandemia, gerador de insegurança e incerteza e directamente relacionadas com a pandemia, não pode considerar-se tutelada pela liberdade de expressão, antes agrava o desvalor da actuação da trabalhadora, sendo susceptível de tornar incompatível a subsistência do vínculo laboral.”*

O TRL entendeu que a conduta da trabalhadora era, pois, susceptível de constituir violação dos deveres laborais e infracção disciplinar, e, face aos factos indiciariamente provados e para efeitos do procedimento cautelar, concluiu pela probabilidade séria de verificação de justa causa.

---

## V. Jurisprudência europeia

### **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 17 de março de 2021**

**Quando um trabalhador celebra vários contratos de trabalho com a mesma empregadora, o período mínimo de descanso diário aplica-se aos contratos considerados em conjunto e não a cada um dos contratos considerado separadamente**

O Tribunal de Justiça da União Europeia (“**TJUE**”) entendeu não ser possível cumprir a exigência da Diretiva Relativa ao Tempo de Trabalho, segundo a qual cada trabalhador beneficia diariamente de pelo menos onze horas de descanso consecutivas, se esses períodos de descanso forem examinados separadamente para cada contrato que vincula esse trabalhador à sua empregadora.

Não podendo um mesmo período ser qualificado simultaneamente como tempo de trabalho e período de descanso, entendeu o TJUE que, quando um trabalhador celebrou vários contratos de trabalho com uma mesma empregadora, o período mínimo de descanso diário se aplica a esses contratos considerados em conjunto e não a cada um dos referidos contratos considerado separadamente.



---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL  
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

### Lisboa

Avenida Fontes Pereira de Melo, 6 | 1050-121 Lisboa | Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

---

A Cuatrecasas criou a [Task Force Coronavírus](#), uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Poderá contactá-la através do email [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com). Através do nosso [website](#), poderá também ler as [publicações](#) ou inscrever-se nos [webinars](#) que realizamos sobre questões jurídicas suscitadas pela pandemia e sobre as medidas aprovadas para a mitigar. No nosso website encontrará ainda essas publicações em [inglês](#) e em [espanhol](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2021.

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

### Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).