
Novidades Jurídicas - 4.º Trimestre 2022

Newsletter Laboral



Índice

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



Laboratório

Para além da produção legislativa, o último trimestre do ano de 2022 foi rico em decisões judiciais – nacionais e europeias – com um impacto prático bastante relevante ao nível das empresas.

Por um lado, numa decisão pioneira, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que o regime de horário flexível também abrange os dias de descanso semanal, permitindo aos trabalhadores que dele beneficiam escolher os respetivos dias de descanso. Contudo, o próprio Supremo Tribunal lembrou que a conciliação da vida profissional e familiar não é um direito absoluto, podendo o empregador recusar o pedido de horário flexível se tiver uma justificação válida (o que não aconteceu no referido caso), e cabendo aos Tribunais e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego aferir se tal justificação é válida. Importa, assim, que as empresas analisem cuidadosamente os pedidos de horário flexível, de modo a perceber o seu impacto na organização e, conseqüentemente, a viabilidade da sua (não) aceitação.

Noutra decisão bastante relevante, o Tribunal da Relação do Porto considerou ser possível utilizar imagens recolhidas através de meios de videovigilância (CCTV) para efeitos disciplinares, na medida em que os factos em questão sejam passíveis de gerar responsabilidade penal, independentemente de se ter iniciado o correspondente processo criminal. Este acórdão vem, assim, vir contrariar leituras mais rígidas do artigo 28.º n.º 5 da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegurou a execução do RGPD em Portugal, segundo as quais a utilização das imagens para fins disciplinares apenas seria possível caso já tivesse sido iniciado processo criminal.

A nível europeu, o Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu (tal como havia já feito em 2017) que a regra interna de neutralidade de uma empresa que proíbe o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas ou religiosas no local de trabalho não constitui discriminação direta em razão da religião ou das convicções de uma trabalhadora que pretendia utilizar o véu islâmico.

Por sua vez, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (em dois casos relativos a decisões de Tribunais nacionais) entendeu que, ao considerarem que as declarações aos media, por parte de um trabalhador, sobre a alegada retaliação na aplicação de anterior sanção disciplinar constituíram justa causa de despedimento, e que a utilização de dados recolhidos por GPS instalado num veículo de serviço que permitiram detetar violações graves de deveres laborais era lícita para efeitos disciplinares, os Tribunais portugueses não violaram, respetivamente, o direito à liberdade de expressão e o direito ao respeito pela vida privada.



Legislação

Portaria n.º 292/2022, de 9 de dezembro

Determina a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2024

Prevê que a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral da segurança social seja, em 2024, de 66 anos e 4 meses.

Portaria n.º 293/2022, de 12 de dezembro

Procede à terceira alteração da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, que regula a medida Estágios ATIVAR.PT, que consiste no apoio à inserção de jovens no mercado de trabalho ou à reconversão profissional de desempregados

Reforça os critérios de exigência na aprovação dos candidatos, adaptando os destinatários e majorações da comparticipação financeira em função da composição de famílias com filhos que se encontrem em situação de vulnerabilidade e criando uma obrigação de manter o contrato de trabalho e o nível de emprego durante 12 meses, acrescido do tempo do estágio não efetivado, em casos de conclusão antecipada do estágio.

Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro

Procede à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS).

Fixa-se o valor do IAS para 2023 em 480,43 euros.

Portaria n.º 301/2022, de 20 de dezembro

Aprova o desenvolvimento do programa-piloto «Semana de Quatro Dias», que visa a adoção experimental, pelas empresas e seus trabalhadores, de uma redução da semana de trabalho para quatro dias.

Trata-se de um programa-piloto voluntário, podendo ser adotado por empregadores e seus trabalhadores que pretendam uma redução do número de horas de trabalho sem qualquer diminuição na retribuição.

Os empregadores participantes serão avaliados antes, no decorrer e posteriormente ao programa, sendo a implementação e gestão do mesmo da responsabilidade do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.

Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2023



CUATRECASAS

É aprovado o valor de 760 euros para a retribuição mínima mensal garantida a partir de 1 de janeiro de 2023.

Portaria n.º 307/2022, de 27 de dezembro

Aprova a declaração mensal de remunerações (DMR) - AT e respetivas instruções de preenchimento

Revoga a Portaria n.º 34/2021, de 12 de fevereiro, e aprova o novo modelo de DMR e respetivas instruções de preenchimento, prevendo que a DMR seja enviada por transmissão eletrónica de dados, podendo as entidades e pessoas singulares fazê-lo através do Portal das Finanças ou da Segurança Social.

Esta Portaria entrou em vigor a 1 de janeiro de 2023.

Comunicado da Segurança Social, de 27 de dezembro

Atualização da informação sobre os contratos vigentes prorrogada até ao final do primeiro trimestre de 2023

Para garantir a atualização de todos os contratos vigentes, a Segurança Social prorrogou o prazo – até ao final do primeiro trimestre de 2023 – para os empregadores ou os seus representantes legais atualizarem e registarem os dados de contratos para vínculos ativos já comunicados à Segurança Social.

Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro

Redução do prazo para comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social

Altera o prazo previsto no número 2 do artigo 29.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, relativo à comunicação de produção de efeitos do contrato de trabalho à instituição da segurança social competente, que passa a ter de ser efetuada nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho. De acordo com a anterior redação, os empregadores deveriam efetuar esta comunicação nas vinte e quatro horas anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho.

Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma



CUATRECASAS

Comércio e indústria de produtos alimentares	Portaria n.º 256/2022 – Diário da República n.º 208/2022, Série I de 2022-10-27 Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).
Armadores de tráfego fluvial e local	Portaria de Extensão n.º 258/2022 – Diário da República n.º 208/2022, Série I de 2022-10-27 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia (SITEMAQ) e outros.
Instituições de solidariedade social	Portaria de Extensão n.º 259/2022 - Diário da República n.º 208/2022, Série I de 2022-10-27 Determina a extensão do contrato coletivo e das suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outros.
Instituições de solidariedade social	Portaria de Extensão n.º 260/2022 - Diário da República n.º 209/2022, Série I de 2022-10-28



	<p>Determina a extensão do contrato coletivo e das suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS).</p>
<p>Indústria de laticínios</p>	<p>Portaria de Extensão n.º 261/2022 - Diário da República n.º 209/2022, Série I de 2022-10-28</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.</p>
<p>Comércio de carnes</p>	<p>Portaria de Extensão n.º 262/2022 - Diário da República n.º 209/2022, Série I de 2022-10-28</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.</p>



<p>Centros de abate e transformação de carne de aves</p>	<p>Portaria de Extensão n.º 263/2022 - Diário da República n.º 209/2022, Série I de 2022-10-28</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).</p>
<p>Mediação de seguros e resseguros</p>	<p>Portaria de Extensão n.º 264/2022 - Diário da República n.º 209/2022, Série I de 2022-10-28</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros (APROSE) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro.</p>
<p>Instituições de solidariedade social</p>	<p>Portaria n.º 270/2022 - Diário da República n.º 216/2022, Série I de 2022-11-09</p> <p>Altera a Portaria n.º 259/2022, que por sua vez, determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outros.</p>



<p>Instituições de solidariedade social</p>	<p>Portaria n.º 271/2022 - Diário da República n.º 216/2022, Série I de 2022-11-09</p> <p>Altera a Portaria n.º 260/2022, que por sua vez, determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS).</p>
<p>Adegas cooperativas</p>	<p>Portaria n.º 290/2022 – Diário da República n.º 233/2022, Série I de 2022-12-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Adegas Cooperativas de Portugal (ADCP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).</p>
<p>Agricultura</p>	<p>Portaria n.º 291/2022 – Diário da República n.º 233/2022, Série I de 2022-12-05</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).</p>



<p>Comércio e indústria de produtos alimentares</p>	<p>Portaria n.º 299/2022 – Diário da República n.º 241/2022, Série I de 2022-12-16</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.</p>
<p>Indústria de tripas</p>	<p>Portaria n.º 300/2022 – Diário da República n.º 241/2022, Série I de 2022-12-16</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins (ITA) e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT).</p>

Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 3 de outubro de 2022

A mera sucessão de adjudicação (por via de contratação pública) de contratos de prestações de serviços a empresas diferentes não consubstancia por si só uma transmissão de unidade económica.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) foi chamado a analisar se tinha ocorrido uma transmissão de unidade económica entre a empresa cujo contrato de prestação de serviços de segurança privada cessou e a empresa a quem foi adjudicada em seguida (através de concurso público) a prestação desses mesmos serviços.

No caso em análise, foi possível individualizar uma unidade económica autónoma e estável que podia ser objeto de transmissão. Todavia, de acordo com o TRP, na sucessão dos contratos de prestação de serviços, não existiu a dita transmissão da unidade



económica. O facto de a antiga e a nova titular do contrato de prestação de serviços prestarem serviços semelhantes não basta para se considerar que ocorreu uma transmissão da unidade económica. Além disso, considerando que a atividade desempenhada assenta essencialmente na mão-de-obra, o TRP entendeu que, para existir transmissão, deve haver uma retoma de uma parte essencial dos trabalhadores do antigo titular do contrato em termos de números e de competências. Como tal não sucedeu neste caso, o TRP considerou que não se podia considerar que tivesse ocorrido a transmissão de unidade económica.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12 de outubro de 2022

O regime do horário flexível inclui também os dias de descanso semanal e, como tal, o trabalhador tem o direito a escolher esses mesmos dias de descanso.

O STJ considerou que o regime do horário flexível é aplicável aos dias de descanso semanal e que, portanto, o trabalhador beneficiário deste regime poderá escolher quais os seus dias de descanso semanal, de acordo com as respetivas necessidades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Para chegar a esta conclusão, o STJ baseou-se (i) na forte tutela legal e constitucional que tem a conciliação da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores; (ii) no conceito de horário de trabalho definido no Código de Trabalho (que inclui os dias de descanso semanal) e, por fim, (iii) na razão de ser do regime de horário flexível. Quanto a este último ponto, o STJ considerou que seria gravemente limitador do regime de horário flexível e da proteção constitucional e legal de conciliação da vida profissional com a vida familiar conceber que o regime de horário flexível não incluísse o período de descanso semanal.

Não obstante esta conclusão, o STJ referiu que a conciliação da vida profissional e familiar não é um direito absoluto e, como tal, está sujeita a limitações. O empregador pode recusar o pedido de horário flexível se tiver uma justificação válida (o que não aconteceu neste caso), cabendo aos Tribunais e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego aferir se os motivos indicados pelo empregador para recusa do pedido de horário flexível são válidos.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 2 de novembro de 2022

O pacto de não concorrência tem uma natureza onerosa e sinalagmática, impondo ao trabalhador uma obrigação de *non facere* e ao empregador uma obrigação de pagar uma compensação. O valor da compensação não tem de ser estipulado *ab initio*, sendo suficiente que este seja determinável, embora não determinado.

No caso em análise pelo Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) encontrava-se em discussão uma cláusula de não concorrência, integrada num contrato de trabalho, e a sua eventual nulidade, por não constar, de forma expressa, o valor da compensação a que o trabalhador teria direito.



CUATRECASAS

De acordo com o STJ, os pactos de concorrência têm obrigatoriamente um caráter oneroso e sinalagmático, gerando uma obrigação compensatória para o empregador e uma obrigação de não concorrer para o trabalhador. Estando perante uma cláusula inserida no contrato de trabalho, o STJ realçou que a cláusula não poderia ser vista e interpretada de uma forma isolada, mas sim no conjunto, com todas as restantes cláusulas do contrato.

Deste modo, embora neste caso o valor da compensação fosse a participação do trabalhador num plano de incentivos (*LTIP – Long-Term Incentive Plan*), não existindo um valor expresso e determinado, o STJ concluiu que tal situação não colidia com o princípio da proteção do trabalhador ou com outra norma jurídica pois, apesar de tal situação originar algum risco para o trabalhador, também poderia originar um grande ganho para o mesmo, permitindo que este auferisse um valor muito mais elevado que o seu salário anual.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 28 de novembro de 2022

Os meios de videovigilância podem ser utilizados para apurar a responsabilidade disciplinar do trabalhador na medida em que os factos alvos dessa responsabilidade sejam passíveis de gerar responsabilidade penal, independentemente de se ter iniciado o correspondente processo criminal.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) entendeu que a utilização de meios de videovigilância (no caso, com recurso ao sistema CCTV) pode ser feita para apurar a responsabilidade disciplinar do trabalhador apenas e só na medida em que os factos alvos dessa responsabilidade sejam também passíveis de gerar responsabilidade penal. No entanto, para o TRP, resulta claro do CT que as imagens recolhidas por sistemas de videovigilância não podem ser utilizadas para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores.

O que subjaz a este entendimento é a especial gravidade dos factos imputados ao trabalhador, que foram captados pelo sistema de videovigilância. Neste sentido, para o TRP, a existência efetiva de processo criminal sobre os factos imputados ao trabalhador é irrelevante, bastando que sejam factos suscetíveis de gerar responsabilidade penal para poderem ser utilizadas imagens de videovigilância no apuramento da responsabilidade disciplinar.

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 698/2022, de 2 de dezembro de 2022

O Tribunal Constitucional julgou não inconstitucional a responsabilidade solidária estabelecida no artigo 551.º, n.º 4 do Código do Trabalho.

O Tribunal Constitucional (“TC”) foi chamado a analisar a eventual inconstitucionalidade do artigo 551.º, n.º 4 do CT, que estabelece a responsabilidade solidária do contratante e do dono da obra, da empresa ou exploração agrícola, bem



CUATRECASAS

como dos respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como das sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, no âmbito de contraordenações laborais.

O TC entendeu que o referido preceito tem como propósito responsabilizar e penalizar toda a cadeia envolvida na violação das disposições imperativas do CT, atuando como elemento dissuasor. Considerou ainda que a esta responsabilidade solidária subjaz um conceito de autoria amplo, em que é considerado *autor* todo o agente que tiver contribuído causal ou co-causalmente, por ação ou omissão, para a realização do tipo contraordenacional.

O TC veio referir que impende sobre toda a cadeia produtiva um dever de garante relativamente ao cumprimento das disposições legais aplicáveis e que, portanto, a existência desta responsabilidade solidária nas contraordenações laborais não é inconstitucional.

Entendeu também o TC que não existe qualquer inconstitucionalidade por se iniciarem processos de contraordenação paralelos, relativos à mesma contraordenação, contra os vários co-autores (no seu sentido amplo).

Por fim, o TC recusou a ideia de que esta disposição violasse o direito de defesa, uma vez que qualquer autor pode, através do recurso jurisdicional, alterar a decisão administrativa que foi tomada sobre a autoria do ilícito.

Jurisprudência europeia

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 13 de outubro de 2022

A política interna de um empregador que imponha, de forma geral e indiferenciada, um regime de neutralidade quanto a convicções religiosas, filosóficas ou políticas, não constitui, na aceção da Diretiva 2000/78/CE, uma discriminação direta, quando impede uma trabalhadora de usar o lenço islâmico durante a prestação do trabalho.

Na perspectiva do Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”), a regra interna de neutralidade de uma empresa que proíbe o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho não é constitutiva de uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções de uma trabalhadora.

De acordo com o TJUE, uma vez que a política interna da empresa se refere indistintamente a qualquer manifestação dessas convicções e trata de maneira idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes, de maneira geral e indiferenciada, uma neutralidade de indumentária que se opõe ao uso desses sinais, não há razões para se considerar que existe uma discriminação direta, na aceção da Diretiva, quando se impede a trabalhadora de usar o lenço islâmico no local de trabalho.

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, de 17 de novembro de 2022



O Direito da União Europeia entende que comportamentos extralaborais do trabalhador, designadamente em sede de meios de comunicação social, legitimam a aplicação de uma sanção disciplinar de despedimento.

O trabalhador em causa foi inicialmente suspenso por um período de oito dias com perda de retribuição e antiguidade por ter feito uma utilização indevida das instalações da empresa e por ter violado os regulamentos da mesma sobre a utilização de veículos no local. Com base nesta suspensão, o trabalhador referiu em diversos meios de comunicação social, como jornais e canais de televisão, que a sanção tinha sido injusta e motivada pela sua atividade sindical, devendo ser vista como um verdadeiro ato de retaliação por parte do seu empregador. Tendo em conta estas suas declarações nos media, o empregador acabou por aplicar a sanção mais grave ao trabalhador – o despedimento.

Ambos os tribunais nacionais chamados a apreciar o despedimento – o Tribunal de Trabalho de Funchal e, posteriormente, o Tribunal da Relação de Lisboa –, decidiram pela sua licitude.

Inconformado com estas decisões, o trabalhador requereu que o TEDH analisasse se, de acordo com o artigo 10.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, existia uma violação do seu direito à liberdade de expressão e se este tinha sido despedido de forma injusta devido às suas declarações nos media.

O TEDH concluiu no mesmo sentido que os tribunais nacionais, entendendo que a conduta do trabalhador foi particularmente séria, capaz de justificar a aplicação da sanção disciplinar mais severa – o despedimento – não sendo, assim, esta sanção excessiva ou manifestamente desproporcionada.

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, de 13 de dezembro de 2022

O despedimento de um trabalhador, motivado por uma violação de deveres que foi descoberta através de dados recolhidos por um GPS, não configura um despedimento ilícito.

Neste acórdão, o TEDH analisou se o despedimento de um trabalhador, delegado de informação médica, com base em dados recolhidos por um GPS instalado no seu veículo de serviço constituía uma violação do direito ao respeito pela vida privada, previsto no artigo 8.º da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (“Convenção”).

No caso, depois de o empregador descobrir que o trabalhador não cumpria o seu horário de trabalho e aumentava o número de quilómetros efetivamente percorridos, decidiu sancioná-lo com o despedimento.

Inconformado com esta decisão, o trabalhador intentou uma ação no Juízo do Trabalho de Vila Real e, seguidamente, recorreu para o Tribunal da Relação de Guimarães, tendo ambos os tribunais nacionais concluído no sentido da licitude do despedimento, embora com fundamentos distintos.



CUATRECASAS

Inconformado com estas decisões, o trabalhador requereu que o TEDH analisasse se, de acordo com o artigo 8.º da Convenção, existia uma violação do seu direito ao respeito pela vida privada e, se conseqüentemente, o seu despedimento seria ilícito por ter como base dados ilicitamente recolhidos.

O TEDH referiu que apenas poderia analisar se os tribunais nacionais protegeram devidamente o direito do trabalhador ou não, já que o trabalhador estava ciente da instalação de um GPS no seu veículo e consentiu na mesma. O TEDH acabou por concluir que o direito do trabalhador foi devidamente protegido pelos tribunais nacionais, tendo estes ponderado de forma correta os dois interesses que estavam em causa – o respeito pela vida privada do trabalhador e o direito do empregador de controlar as despesas resultantes do uso de veículos por parte de trabalhadores.

Para obter informação adicional sobre o conteúdo deste documento, por favor dirija-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

©2023 CUATRECASAS

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.

Os direitos de propriedade intelectual sobre este documento pertencem à Cuatrecasas. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio, a distribuição, a cedência e qualquer outro tipo de utilização deste documento sem prévia autorização da Cuatrecasas.



IS 713573