

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

Janeiro 2020

---



---

## Índice

- > *Laboratório*
- > Legislação
- > Portarias de extensão
- > Jurisprudência comunitária
- > Jurisprudência nacional



### I. *Laboratório*

Os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça incluídos nesta Newsletter versam sobre um tema da maior relevância para a contratação coletiva, que é o momento em que opera a sua caducidade.

A contratação coletiva pode revelar-se um instrumento de extrema importância para a adequação do regime legal quadro às circunstâncias específicas ou vicissitudes próprias de cada organização produtiva ou de um determinado setor de atividade económica.

No entanto, para desempenhar esse fundamental papel, os instrumentos de regulamentação coletiva negociais devem ser dotados de flexibilidade e de capacidade de adaptação rápida às mudanças e às solicitações que a vida real coloca às empresas.

E essa capacidade de adequação depende, em grande medida, do período de tempo durante o qual as medidas acordadas se vão aplicar. Isto é, quando as partes aceitam negociar determinadas condições específicas, dentro da liberdade que a lei geral do trabalho lhes dá, deve ser previsível qual será o período de tempo durante o qual essas regras particulares se lhes vão aplicar. E deve ser claro quando caducam, obrigando as partes a renegociarem as condições que, num novo contexto, as irão reger.

Não é isso que tem sucedido em Portugal, onde as convenções coletivas se tendem a eternizar, por força de um regime legal que restringe a caducidade aliado a interpretações que reforçam os limites legais.

Assim, é de saudar o sentido dos acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, embora não possamos deixar de criticar a introdução, pela via do artigo 109.º do Código do Trabalho, de um “novo” requisito para a caducidade operar que, na verdade, temos dificuldade em encontrar vertido na letra da lei.

Maria da Glória Leitão,  
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



## II. Legislação

Portaria n.º 411-A/2019 – Diário da República n.º 251/2019, Série I de 2019-12-31

**Procede à primeira alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica**

Esta portaria vem alterar, pela primeira vez, a portaria que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, mais concretamente:

- Atualização do subsídio de refeição, havendo um aumento de €4,50 para €4,80;
- Atualização da tabela de retribuições mínimas mensais.

## III. Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
<b>Indústria Farmacêutica</b>	<b>Portaria n.º 10/2020 – Diário da República n.º 15/2020, Série I de 2020-01-22</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APIFARMA – Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FIEQUIMETAL – Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outro.
<b>Inspeção de Veículos Motorizados</b>	<b>Portaria n.º 11/2020 – Diário da República n.º 15/2020, Série I de 2020-01-22</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANCIA – Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.



<p>Lanifícios, Têxteis e outros</p>	<p><b>Portaria n.º 12/2020 – Diário da República n.º 15/2020, Série I de 2020-01-22</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANIL – Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a COFESINT – Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra.</p>
<p>Cortiça</p>	<p><b>Portaria n.º 13/2020 – Diário da República n.º 15/2020, Série I de 2020-01-22</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR – Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT – SINDCES/UGT (pessoal de escritórios).</p>

---

## IV. Jurisprudência comunitária

### Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 12 de dezembro de 2019

**O direito ao complemento de pensão concedido exclusivamente às mulheres constitui uma discriminação direta em razão do sexo, violando o princípio da igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres**

Um pai de dois filhos, beneficiário de uma pensão da segurança social espanhola por incapacidade de trabalho permanente absoluta, iniciou um litígio contra o *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (“INSS”), reclamando que, por ser pai de duas filhas, deveria beneficiar de um complemento de pensão, previsto na *Ley General de la Seguridad Social* (“LGSS”).

No entanto, o INSS indeferiu a sua reclamação, indicando que o complemento de pensão em causa é exclusivamente concedido às mulheres – beneficiárias de uma pensão contributiva da segurança social espanhola, mães de, pelo menos, dois filhos, biológicos ou adotados -, devido à sua contribuição demográfica para a segurança social, pelo que os homens, ainda que colocados em idêntica situação, não beneficiam desse direito.



Na sequência desta decisão, o reclamante recorreu para o *Juzgado de lo Social n.º 3 de Gerona*, tendo este tribunal decidido submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”) a questão prejudicial de saber se as disposições do artigo 60.º, n.º 1 da LGSS são conformes com a legislação comunitária, nomeadamente o artigo 157.º do Tratamento sobre o Funcionamento da União Europeia (“TFUE”) e a Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Na sua decisão, o TJUE fez, em primeiro lugar, um enquadramento do conceito de “remuneração”, previsto no artigo 157.º do TFUE e na Diretiva 2006/54/CE, concluindo que os regimes ou as prestações de segurança social não podem ser incluídos nesse conceito.

Em contrapartida, considerou que é aplicável ao complemento de pensão a Diretiva 79/7/CE, relativa à realização progressiva da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

O TJUE entendeu que, nos termos do artigo 4.º, n.º 1 da Diretiva 79/7/CE, a legislação nacional espanhola concede um tratamento menos favorável aos homens, sendo necessário averiguar se as mulheres e os homens se encontram em situações comparáveis, para isso contribuindo o objeto e a finalidade da legislação nacional que institui a distinção em causa.

O Governo espanhol sustentou a diferenciação com base em dois fundamentos. O primeiro, referente à maior contribuição demográfica das mulheres para a segurança social. O segundo relativo à redução do desfasamento entre os montantes das pensões dos homens e das mulheres, já que as diferenças entre os respetivos percursos profissionais resultam do facto de as mulheres serem as mais afetadas profissionalmente por terem filhos.

Contudo, o TJUE considerou que a justificação apresentada não era suficiente para se excluir a possibilidade de comparação entre a situação descrita e a de um homem que também contribua para a segurança social e que tenha sido exposto às mesmas desvantagens na carreira por ter assumido a educação dos seus filhos.

Na opinião do TJUE, qualquer derrogação à proibição de discriminação direta em razão do sexo só é possível nos casos enumerados taxativamente no artigo 7.º da referida Diretiva. Ora, não se aplicando nenhuma das exceções a este caso, o TJUE concluiu que a legislação espanhola em causa constitui uma discriminação direta em razão do sexo, sendo, conseqüentemente, proibida pela Diretiva 79/7/CE.



---

### V. Jurisprudência nacional

#### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de dezembro de 2019

**A caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação do aviso de cessação de vigência, mas, se o mesmo não for publicado, a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito**

Uma associação patronal intentou uma ação judicial contra uma associação sindical, peticionando o reconhecimento da caducidade da convenção coletiva de trabalho (“CCT”) entre ambas celebrada, com efeito a partir do dia 1 de dezembro de 2015, ação que foi julgada procedente em 1.ª instância.

Em sede de recurso, o Tribunal da Relação do Porto confirmou a decisão da 1.ª instância na parte em que julgou caducada a CCT, mas considerou que a caducidade, conquanto verificada, só opera com a publicação do aviso de cessação de vigência, conferindo-lhe, por conseguinte, uma natureza constitutiva e tornando tal publicação uma condição de eficácia da caducidade. Uma vez que, neste caso, o aviso não havia sido publicado, o Tribunal da Relação decidiu revogar, parcialmente, a sentença.

Como ambas as instâncias consideraram que a CCT caducou em 01 de dezembro de 2015, a principal questão submetida à apreciação do Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) foi a de saber se a caducidade da CCT apenas produz efeitos com a publicação do aviso de cessação de vigência.

O STJ clarificou que não é possível retirar da letra da lei que a caducidade só opera os seus efeitos com a publicação do aviso, mas antes que a caducidade ocorre *ope legis*, fazendo a lei uma clara distinção entre o momento da cessação por caducidade e o da publicação do aviso de cessação de vigência.

Acrescentou também que, tal como estabelece o n.º 6 (atual n.º 8) do artigo 502.º do Código do Trabalho, o aviso é sobre a data de cessação da vigência da convenção. Ora, tendo em conta que a publicação do aviso não pode ser anterior à própria caducidade, a data da cessação a constar no aviso terá que ser anterior à do próprio aviso. Caso a publicação do aviso tivesse efeito constitutivo, estar-se-ia a atribuir eficácia retroativa ao próprio aviso, o que violaria o disposto no artigo 5.º do Código Civil.

O STJ esclareceu, ainda, que os serviços administrativos da DGERT (Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) podem recusar o depósito da convenção e, consequentemente, a sua publicação, mas apenas com fundamento nos vícios formais taxativamente consignados no n.º 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho.



Por conseguinte, caso o legislador pretendesse que a eficácia da caducidade dependesse da publicação do aviso teria determinado a aplicação das regras referentes ao depósito e à publicação ou, simplesmente, tê-lo-ia dito expressamente. O STJ considerou que fazer depender a eficácia da caducidade da publicação do aviso, é conferir à Administração um poder que a lei manifestamente não lhe concede.

Assim, e contrariando toda a jurisprudência recente das Relações (que foi no sentido de atribuir efeito constitutivo à publicação do aviso), o STJ concluiu que a publicação exigida pela lei, no caso de caducidade, *é de um simples aviso e nada mais*, ou seja, tal publicação tem um efeito meramente declarativo.

Contudo, o STJ acrescentou um novo “requisito” para fazer operar a caducidade de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho: caso não seja publicado o referido aviso, por força dos artigos 106.º, n.º 1 e n.º 3, alínea l), e 109.º, n.º 1, todos do Código do Trabalho, o empregador tem a obrigação de informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 30 dias subsequentes à caducidade, sobre a cessação da CCT.

Em suma, a eficácia da caducidade não depende da publicação do aviso de cessação de vigência, mas não sendo o mesmo publicado, a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito.

Nota: Com a mesma data, 11 de dezembro de 2019, foi publicado outro acórdão do STJ, com as mesmas conclusões e fundamentação idêntica, embora com diferente formulação por ter diferente Relator.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 10 de setembro de 2019**

**As insónias são um dano não patrimonial, merecedor de tutela do direito, devendo a empregadora indemnizar os trabalhadores por esse facto**

Três trabalhadores, alvo de um despedimento coletivo, impugnaram-no, alegando a sua ilegalidade. Como consequência da alegada ilegalidade, reclamaram a reintegração nos seus postos de trabalho e indemnizações, no valor de €60.000€, €50.000 e €40.000, por danos não patrimoniais sofridos.

Os trabalhadores alegaram que, em virtude da injusta perda dos seus meios de sustento, sofreram de depressão, ansiedade e insónias, tendo necessitado de acompanhamento psicológico e psiquiátrico.

O Tribunal de 1.ª Instância, declarou a ilicitude do despedimento coletivo, e, dando os factos como provados, condenou o empregador no pagamento de €5.000 a cada um dos trabalhadores, a título de indemnização por danos não patrimoniais.



O empregador recorreu desta decisão, mas o Tribunal da Relação de Lisboa esclareceu que, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código de Trabalho, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador deve ser condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, sejam eles patrimoniais ou não, desde que os danos tenham gravidade merecedora da tutela do Direito.

E, atendendo aos factos dados como provados, nomeadamente, as insónias e o necessário acompanhamento psiquiátrico, o Tribunal da Relação considerou estarem em causa danos com gravidade suficiente para merecer a tutela do Direito. Por fim, o Tribunal invocou critérios de equidade, considerando o valor de 5.000€ um montante adequado.



---

## Contactos

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

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 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

---

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2020.

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, acesse 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).