



BOLETIM LABORAL

SETEMBRO 2021

O Boletim Laboral pretende dar a conhecer as mais recentes alterações a nível legislativo e jurisprudencial.

Numa conjuntura em constante mudança e de alguma instabilidade, apostamos no reforço da comunicação e informação como garantia da solidez e confiança que queremos conquistar junto dos nossos clientes.

LEGISLAÇÃO NACIONAL

[Portaria n.º 102-A/2021, de 14 de maio](#)

Regulamenta os seguintes apoios (ambos concedidos pelo IEFP, I.P.):

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

[Decreto-Lei n.º 37/2021 de 21 de maio](#)

Cria uma medida excecional de apoio às empresas pelo aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

[Decreto-Lei n.º 56-A/2021, de 6 de julho](#)

Prorrogação das medidas extraordinárias de apoio aos trabalhadores e empresas no âmbito da doença COVID-19, nomeadamente:

- Do regime especial do subsídio de doença nas situações de doença por COVID-19 dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes
- Da vigência dos limites máximos de redução do período normal de trabalho, por trabalhador, no âmbito do apoio à retoma progressiva
- Do direito a recorrer ao apoio extraordinário à redução da atividade económica, pelos



trabalhadores independentes, empresários em nome individual, gerentes e membros de órgãos estatutários com funções de direção, cujas atividades tenham sido suspensas ou encerradas.

Para saber mais, poderá consultar a nossa nota informativa [aqui](#).

Portaria n.º 295/2021 de 23 de julho

Regulamenta o regime extraordinário e transitório de incentivo à manutenção de postos de trabalho, previsto na Lei n.º 75 -B/2020, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para o ano de 2021.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho

Altera e estabelece novas medidas aplicáveis em situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 a vigorar a partir de dia 01 de agosto de 2021.

Para saber mais, poderá consultar a nossa nota informativa [aqui](#).

Decreto-Lei n.º 71-A/2021, de 13 de agosto

Prorroga o apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade.

Para saber mais, poderá consultar a nossa nota informativa [aqui](#).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto

Altera e estabelece novas medidas aplicáveis em situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19 a vigorar a partir de dia 23 de agosto de 2021 a 30 de setembro de 2021.

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 27 de maio de 2021

Processo n.º 3951/18.2T8FAR.E1

Resolução do contrato com justa causa com fundamento em transmissão do estabelecimento

Num caso de transmissão de um estabelecimento em que não foi dada qualquer informação acerca da alteração da sua entidade empregadora, o Tribunal da Relação de Évora decidiu que o trabalhador tinha direito a resolver o seu contrato de trabalho com justa causa e de auferir a respetiva compensação com fundamento na falta de confiança na política de organização de trabalho da adquirente do estabelecimento, condenando ambas as entidades (transmitente e adquirente do estabelecimento) a pagar a compensação ao trabalhador.

O artigo 286.º-A n.º 1 do Código do Trabalho, consagra dois fundamentos distintos de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato: o 1.º, fundado no prejuízo



sério para o trabalhador, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente; o 2.º, fundado na falta de confiança do trabalhador quanto à política de organização do trabalho do adquirente.

O que está em causa é o reconhecimento que o trabalho não é uma mercadoria (*labour is not a commodity*), e que o princípio geral da liberdade contratual envolve também a liberdade de escolha do parceiro da relação negocial, não devendo assim ser imposto ao trabalhador um empregador por ele não escolhido.

As normas contidas nos arts. 394.º n.º 3 al. d) e 286.º-A n.º 1 do Código do Trabalho, consagram uma nova justa causa objetiva de resolução do contrato de trabalho, com direito a compensação, a “transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa”, com os fundamentos acima referidos para o direito de oposição.

Poderá, contudo, admitir-se que a resolução do contrato com fundamento em mera desconfiança do trabalhador acerca da política de organização de trabalho do adquirente mereça um juízo negatório da compensação, por abuso de direito.

No entanto, não é possível formular esse juízo negatório da compensação quando a transmissão foi apresentada como um facto consumado, com total omissão, pela transmitente e pela adquirente, dos deveres de informação e de consulta prévia da trabalhadora.

Nesta situação, quer a transmitente, quer a adquirente, são solidariamente responsáveis pelo pagamento da compensação.

[Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 01 de julho de 2021](#)

[Processo n.º 897/19](#)

Duração do período experimental

Foi declarada a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, que previa o alargamento do período experimental para 180 dias no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, 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 outros empregadores, por um período igual ou superior a 90 dias.

[Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 272/2021, de 6 de julho de 2021](#)

[Processo n.º 1161/19](#)

Responsabilidade solidária pelos créditos laborais

A interpretação conjugada das normas do artigo 334.º do Código do Trabalho e do artigo 481.º, n.º 2 do Código das Sociedades Comerciais prevê a responsabilidade solidária do empregador com sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de



grupo, que tenham sede em Portugal, por créditos emergentes do contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses.

A referida interpretação foi declarada inconstitucional com força obrigatória geral, na parte em que impede a responsabilidade solidária da sociedade com sede fora de Portugal, em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com uma sociedade portuguesa, pelos créditos emergentes da relação de trabalho subordinado estabelecida com esta.

INSTRUMENTOS DE REGULAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

[Portaria n.º 113/2021, de 27 de maio](#)

Aprova as alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE e outros, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

[Portaria n.º 153/2021, de 16 de julho](#)

Aprova as alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021.

[Portaria n.º 152/2021, de 16 de julho](#)

Aprova as alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021.

Lisboa, 27 de setembro de 2021

José Mota Soares

jose.soares@AndersenTaxLegal.pt

Andersen Portugal, inscrita na Ordem dos Advogados sob a firma Mota Soares & Associados – Sociedade de Advogados, S.P., R.L. sob o número 33/2020, pessoa coletiva número 516 141 295. A presente publicação tem fim meramente informativo, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico que tem por objeto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento prévio.

