

Títulos Laborais – setembro

Boletim Mensal de NGA Advogados com as principais notícias e novidades legislativas e jurisprudenciais com impacto a nível Laboral em Portugal

A. Legislação

(i) [Despacho Normativo n.º 23-A/2021 de 15 de setembro](#)
[Prorrogação do prazo para a entrega dos Planos para a Igualdade](#)

O Despacho Normativo prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

As empresas cotadas e as pertencentes do setor empresarial local dispõem de mais dois meses para comunicar os seus planos para a igualdade anuais, tendo agora até ao dia 15 de novembro, para o efeito, nos termos conjugados do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho

(ii) [Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021 e Decreto-Lei n.º 78-A/2021](#)
[Situação de Alerta - Levantamento de medidas de combate à pandemia](#)

Ambos os Diplomas espelham uma nova fase de “desconfinamento”, com impacto em vários setores da economia e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Assim, a lei passa a dispor que a Entidade Empregadora “*pode implementar as medidas técnicas e organizacionais que garantam a proteção dos trabalhadores, designadamente a utilização de equipamentos de proteção individual adequado, como máscaras ou viseiras*”. A decisão de implementação destas medidas fica, assim, ao critério do empregador, a menos que estejamos a falar de setores específicos, como sejam os bares, discotecas, restaurantes e similares (em que o uso continua a ser obrigatório).

Elimina-se a recomendação da adoção do regime de teletrabalho (sem prejuízo da manutenção das regras quanto ao desfazamento de horários), altera-se o regime relativo à testagem, sendo eliminado, nomeadamente, o disposto quanto à testagem em locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, os estabelecimentos comerciais e certos eventos e celebrações deixam de ter limitações em matéria de lotação e horários de funcionamento, os estabelecimentos de restauração e similares deixam de ter limites no que concerne ao número de pessoas por grupo, sendo também eliminada a necessidade de apresentação de Certificado Digital COVID da UE ou teste com resultado negativo para acesso a estabelecimentos de restauração e similares e a estabelecimentos turísticos ou de alojamento local e deixa também de se prever necessidade de apresentação de Certificado Digital COVID da UE ou teste com resultado negativo para efeitos de participação em aulas de grupo em ginásios e academias, bem como para acesso a

estabelecimentos de jogos de fortuna ou azar, casinos, bingos ou similares e a termas, spas ou estabelecimentos afins.

B. Jurisprudência

(i) Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2021, de 16 de setembro de 2021 Inconstitucionalidade de apoios financeiros em contexto de COVID-19.

O Tribunal Constitucional (TC) julgou inconstitucionais algumas normas que preveem apoios financeiros, designadamente aos trabalhadores subordinados, trabalhadores independentes e empresários em nome individual, no contexto da COVID-19.

Por motivos de segurança jurídica e de equidade, ressalvaram-se os efeitos produzidos pelas normas declaradas inconstitucionais, até à data da publicação a Decisão.

Foi, assim, declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 3.º da Lei n.º 16/2021, de 7 de abril, na parte em que adita o artigo 4.º -C ao Decreto -Lei n.º 8 -B/2021, de 22 de janeiro e, através deste, altera os números 2 e 3 do artigo 24.º do Decreto -Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, por violação do disposto no n.º 2 do artigo 167.º e no n.º 1 do artigo 169.º da Constituição e a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 2.º da Lei n.º 16/2021, de 7 de abril, na parte em que altera o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 8 -B/2021, de 22 de janeiro, por violação do disposto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição.

(ii) Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 485/2021, de 22 de setembro Contraordenações laborais: Inconstitucionalidade do depósito sem avaliação do prejuízo para o(a) arguido(a)

O TC julgou inconstitucional a interpretação normativa extraída dos números 1 a 3 do artigo 35.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, (Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de Segurança Social), no sentido de que a atribuição de efeito suspensivo ao recurso judicial de decisão final condenatória, proferida em processo contraordenacional, por autoridade administrativa, depende do depósito do valor da coima aplicada e das custas do processo ou de garantia bancária no mesmo valor, na modalidade “à primeira solicitação”, sem que o juiz da causa possa avaliar se de tal exigência resulta prejuízo considerável para o arguido.

O depósito do valor da coima e das custas para permitir o efeito suspensivo do recurso contra a decisão administrativa condenatória terá, pois, que ser articulado com o Princípio da tutela jurisdicional efetiva, e o Princípio da presunção de inocência.

(iii) Acórdão da Relação de Guimarães de 23 de setembro de 2021, processo n.º 1985/20.6T8BRG.G1 Ilicitude do Despedimento - inconstitucionalidade do período experimental.

Começa a ter impacto a declaração de inconstitucionalidade do artigo 112º, número 1, alínea b), iii do Código do Trabalho, referente à duração do período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego.

O Acórdão do Tribunal Constitucional (TC) n.º 318/2021, de 18 de maio, julgou inconstitucional o alargamento do período experimental para 180 dias no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego, quando aplicável a trabalhadores anteriormente contratados a termo por outros empregadores, por um período igual ou superior a 90 dias

A Decisão do TC – que, por força dos artigos 282º da Constituição de República Portuguesa e 66º da Lei n.º 28/82 de 15 de novembro, tem força obrigatória geral e efeitos retroativos - tem agora alicerçado a fundamentação dos Tribunais no julgamento da ilicitude do despedimento, quando efetuado naquele circunstancialismo.

Neste caso, a situação da trabalhadora cabia na definição de “*Trabalhador(a) à procura de primeiro emprego*” por nunca ter sido antes contratada sem prazo. Contudo, a trabalhadora tinha seis meses de experiência de trabalho anterior na mesma atividade, prestada a uma empresa terceira.

Consequentemente, a denúncia do contrato foi feita para além do período experimental, equivalendo a despedimento irregular, com as legais consequências, previstas nos artigos 381º, alínea c), 390º e 391º do Código do Trabalho.

C. Outros Destaques

(i) [Guia de Boas Práticas sobre acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho - Autoridade da Concorrência – setembro 2021](#)

Os acordos entre empresas, passíveis de ocorrer no mercado de trabalho, nomeadamente os acordos de não-angariação, pelos quais as empresas se comprometem a não solicitar ou contratar os trabalhadores umas das outras, e os acordos de fixação de salários ou outras formas de remuneração de trabalhadores, são passíveis de infringir a Lei da Concorrência e, se aplicável, o TFUE.

No sentido de promover a concorrência no mercado de trabalho, a Autoridade da Concorrência publicou um Guia de Boas Práticas que visam sensibilizar as empresas, os profissionais de recursos humanos e outros trabalhadores, e as agências de recrutamento, entre outros, para os eventuais efeitos dos acordos anti concorrenciais no mercado de trabalho.

(ii) [Acordo entre Portugal e Índia para o recrutamento de trabalhadores indianos](#)

Dia 13 de setembro, foi assinado um acordo com a Índia sobre recrutamento de cidadãos indianos para trabalho em Portugal.

O acordo visa facilitar os fluxos de migração laboral legal e segura entre os dois países, estabelecendo os procedimentos para a admissão de cidadãos indianos para o desempenho de

uma atividade profissional, sob contrato de trabalho, em Portugal. Será aplicável ao recrutamento para qualquer atividade laboral e qualquer que seja a duração do contrato de trabalho, beneficiando os trabalhadores indianos de todos os direitos garantidos pela legislação portuguesa.

Inês Coelho Simões

Partner

ines.simoes@nga.pt

Mathilde Valério

Associate Lawyer

mathilde.valerio@nga.pt