

# Boletim Laboral Portugal



AGOSTO 2021

## LEGISLAÇÃO

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DE ATIVIDADE | EMPREGADOR DOS SECTORES DE BARES, DISCOTECAS, PARQUES RECREATIVOS E FORNECIMENTO OU MONTAGEM DE EVENTOS | EMPRESAS ABRANGIDAS

**Portaria n.º 166/2021, de 30-7**

Define, no seu artigo 2.º, as empresas abrangidas no conceito de “empregador dos sectores de bares, discotecas, parques recreativos e fornecimento ou montagem de eventos”, para efeitos do disposto no artigo 5.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, que estabelece e regula o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho.

Relembre-se que este artigo 5.º do DL n.º 46-A/2020, de 30-7, na redação que lhe foi dada pelo DL n.º 56-A/2021, de 6-7, passou a prever, na subalínea iii) da alínea d) do seu n.º 1, que a redução temporária do período normal de trabalho, por trabalhador, tem o limite de “até 100% nos meses de junho, julho e agosto de 2021”, para o empregador dos referidos setores, devendo as empresas abrangidas ser definidas por Portaria, com recurso à “Classificação Portuguesa das Atividades Económicas”.

Entrou em vigor no próprio dia da sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1-5-2021.

APOIO EXTRAORDINÁRIO À RETOMA PROGRESSIVA DA ATIVIDADE | ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO

**DL n.º 71-A/2021, de 13-8**

Altera o regime jurídico do apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade com redução temporária do período normal de trabalho, contido no DL n.º 46-A/2020, de 30-7. Mais exatadamente, modifica os seus artigos 4.º, 5.º, 12.º e 19.º, nos termos que se seguem:

### Artigo 4.º

**Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade com redução temporária de período normal de trabalho**

10 - Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio previsto no presente artigo, o empregador só pode beneficiar desse apoio até 30 de setembro de 2021.

10 - Independentemente da data de apresentação do pedido de apoio previsto no presente artigo, o empregador só pode beneficiar desse apoio **até ao final do mês em que, por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, vigorem medidas restritivas de**

	<u>atividades económicas, tais como regras em matérias de horário de funcionamento, de ocupação ou de lotação de estabelecimentos ou eventos, bem como limitações à circulação de pessoas no território, ou condicionamento de acesso de turistas oriundos dos principais mercados emissores de turistas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</u>
-----	<u>11 - Para efeitos do número anterior, consideram-se como principais mercados emissores de turistas os definidos, mediante despacho, pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da economia, das finanças e do trabalho, solidariedade e segurança social.</u>

### Artigo 5.º

#### Limites máximos de redução do período normal de trabalho

1 - d) i) Até 100 % nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril e maio de 2021; e ii) Até 100 % nos meses de junho, julho e agosto de 2021, até ao limite de 75 % dos trabalhadores ao seu serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 4; iii) Até 100 % nos meses de junho, julho e agosto de 2021, para o empregador dos setores de bares, discotecas, parques recreativos e fornecimento ou montagem de eventos, com as empresas abrangidas definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da economia, das finanças e da segurança social, designadamente através da respetiva Classificação Portuguesa das Atividades Económicas.	1 - d) i) REVOGADA ii) <u>Até 100 %</u> até ao limite de 75 % dos trabalhadores ao seu serviço por estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 4; iii) <u>Até 100 %</u> para o empregador dos setores de bares, discotecas, parques recreativos e fornecimento ou montagem de eventos, com as empresas abrangidas definidas por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da economia, das finanças e da segurança social, designadamente através da respetiva Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, <u>desde que o encerramento de instalações e estabelecimentos seja estabelecido por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no contexto das medidas aplicadas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</u>
3 - Para efeitos da alínea d) do n.º 1, o Governo avalia, no mês de agosto de 2021, a evolução da situação pandémica e da atividade económica, procedendo ao ajustamento dos limites de redução temporária do PNT em função das respetivas conclusões.	3 – REVOGADO
4 - Durante os meses de junho, julho e agosto de 2021, o empregador pode, em alternativa ao disposto na subalínea ii) da alínea d) do n.º 1, reduzir até 75 % o PNT, até à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço.	4 - <u>O empregador pode</u> , em alternativa ao disposto na subalínea ii) da alínea d) do n.º 1, reduzir até 75 % o PNT, até à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço <u>por estabelecimento.</u>
-----	<u>6 - Para efeitos do disposto no presente artigo, o empregador tem o dever de manter em funcionamento a sua atividade em todos os estabelecimentos, salvo nas situações em que o encerramento de instalações e estabelecimentos seja estabelecido por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.</u>

-----

7 - As situações previstas na subalínea ii) da alínea d) do n.º 1, no n.º 4 e no número anterior são atestadas por declaração do empregador sob compromisso de honra no formulário mencionado no artigo 11.º.

### Artigo 12.º Deveres do empregador

2 - Durante o período de redução, bem como nos **60 dias** seguintes, o empregador não pode:

2 – Durante o período de redução, bem como nos **90 dias** seguintes, o empregador não pode:

### Artigo 19.º Entrada em vigor

1 - O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos desde o dia 1 de agosto de 2020 até ao dia 31 de dezembro de 2020

1 - O presente decreto-lei entra em vigor **no dia seguinte ao da sua publicação.**

Entrou em vigor a 14-8-2021. Contudo, a nova redação dada à alínea d) do n.º 1, ao n.º 4 e aos n.ºs 6 e 7 do artigo 5.º, bem como ao n.º 2 do artigo 12.º, produzem efeitos a partir de 1-10-2021.

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

### TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL | NECESSÁRIO ENVIO DO PROCESSO À CITE | IRRELEVÂNCIA DOS MOTIVOS DA RECUSA

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 13-7-2021 (Proc. n.º 4747/20)

Divergindo da sentença recorrida - que julgara totalmente improcedente a ação e absolvera a ré do pedido -, acolhe a pretensão da autora e condena a sua empregadora a permitir que esta “passe a trabalhar em regime de horário flexível, gozando os dias de descanso semanal em dias coincidentes com sábados, domingos e feriados obrigatórios”.

Baseia-se, para tanto, na não remessa pela ré à CITE do processo para emissão de parecer, a que o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho associa o efeito de aceitação do pedido de trabalho em regime de horário flexível nos exatos termos em que foi formulado. E relembra, a este propósito, que por força do estabelecido nos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo 57.º, que qualquer que seja o fundamento da recusa de tal pedido pelo empregador (no limite, a própria “inaplicabilidade do

procedimento” previsto nesse mesmo preceito), está este “obrigado a submeter o processo” à apreciação da CITE, sob pena de incorrer na consequência legalmente prevista.

### DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO | AVISO PRÉVIO | DENÚNCIA PELO TRABALHADOR | CÁLCULO DA COMPENSAÇÃO E DE OUTROS DIREITOS DECORRENTES DA ANTIGUIDADE

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 18-6-2021 (Proc. n.º 2699/19)

Julga parcialmente procedente o recurso interposto pela trabalhadora e, nessa medida, revoga a parte da decisão recorrida que declarara que a trabalhadora, despedida por extinção do seu posto de trabalho, denunciara o contrato que detinha ainda com a empregadora durante o prazo de aviso prévio, pelo que os valores da compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, bem como da retribuição de férias e dos proporcionais dos subsídios de férias e de Natal respeitantes ao

ano de cessação deveriam ser recalculados, atendendo à data em que antecipadamente se extinguiu o vínculo e não àquela em que se tornaria eficaz o despedimento.

Para tanto, começa por lembrar que o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho durante o prazo do aviso prévio sem perda do direito à compensação devida pela extinção do seu posto de trabalho, após o que considera que “a celebração de um contrato de trabalho com um segundo empregador durante o decurso do

prazo de aviso prévio não pode valer como denúncia tácita do contrato firmado entre o trabalhador e o primeiro empregador”. Mas, adverte, “no caso de denúncia pelo trabalhador do contrato de trabalho durante o decurso do prazo de aviso prévio” dever-se-á ter em conta, designadamente “para efeitos do cálculo da compensação devida, todo o tempo do aviso prévio e não apenas o tempo decorrido até à data em que denúncia opera os seus efeitos”.

Para mais informações, por favor contacte:

<b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
<b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
<b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com
<b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com
<b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2021. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: [boletimfiscal@mirandalawfirm.com](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: [boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: [boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).