

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

CONVENÇÃO COLETIVA | CADUCIDADE | MANUTENÇÃO DE EFEITOS | COMPLEMENTO DE REFORMA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7-2-2018 (Proc. n.º 12294/16)

Confirmou a decisão proferida em primeira instância quanto às questões por esta versadas, relativas à manutenção de efeitos da convenção coletiva de trabalho caducada.

Nesse sentido, e após esclarecer que entre tais efeitos - que são os previstos na lei, na falta de acordo das partes em contrário -, não se incluem as “regalias sociais”, julgou improcedente a pretensão da Autora que, reformada por velhice em 2012, pretendia ver-lhe atribuído um complemento de reforma previsto numa convenção coletiva caducada em 2006, por nesta data não ter ainda direito ao mesmo, “apenas uma expectativa jurídica”, não protegida em tal eventualidade. Entendeu ainda não ser inconstitucional, por violação do artigo 56.º, n.º 3, da Constituição, esta interpretação da lei aplicável, que limita a “extensão de efeitos” de uma convenção coletiva caducada apenas “a alguns aspetos da relação laboral, estando excluídas do elenco legal as prestações ou regalias complementares da segurança social”.

VIDEOVIGILÂNCIA | IMAGENS | UTILIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA | LICITUDE E ADMISSIBILIDADE | CONDIÇÕES

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 5-3-2018 (Proc. n.º 1119/13)

Confirmando a sentença proferida em primeira instância, decidiu, em linha com o Acórdão proferido pelos mesmos Tribunal e Secção a 26-6-2017 (Proc. n.º 6909/16), que são de “aceitar as imagens captadas por sistema de video-vigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente ação judicial em que se discuta” a sanção disciplinar aplicada, “mormente o despedimento”, desde que “sejam observados os pressupostos que decorrem da legislação sobre a proteção de dados” e “se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador”.

LIBERDADE DE EXPRESSÃO | COMUNICADO | JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 8-3-2018 (Proc. n.º 296/17)

Revogando a decisão proferida em primeira instância, que julgara improcedente a impugnação pelos Autores do respetivo despedimento, declarou-o ilícito, porque efetuado sem justa causa.

Para tanto, e dando como assente que “a liberdade de expressão dos trabalhadores e seus representantes legais” não é “um direito absoluto”, entendeu que “a distribuição por três trabalhadores (dois deles dirigentes sindicais) de um comunicado aprovado em plenário”, o qual afirmava que “o hotel está a aumentar a exploração e a empurrar-nos para a pobreza”, que “a repressão tem vindo a aumentar”, que “há oito anos que não há aumento de salários, não

é pago o trabalho suplementar e aumentou a precariedade”, indicando ainda os correspondentes fundamentos, “considerados não falsos”, representa “o direito à crítica, mordaz e incisivo”. O qual, apesar de ter ido “além do que seria admissível”, não assumiu, “no contexto em que foi produzido” (“e em que estiveram envolvidos outros trabalhadores que não foram objeto de processo disciplinar”), uma “gravidade tal que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral”.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA 92/85 | PROTEÇÃO DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES | DESPEDI-MENTO COLETIVO

Acórdão de 22-2-2018 (Proc. n.º C-103/16, Jessica Porras Guisado / Bankia SA e outros)

Chamado a pronunciar-se sobre o sentido e implicações do artigo 10.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 92/85, de 19-10-1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, relativamente a vários pontos em matéria de despedimento coletivo, decidiu o TJUE nos termos que se seguem, reportados ao ordenamento espanhol, mas com inegável interesse para o nosso.

Entendeu, antes de mais, o TJUE que as normas em causa não se opõem a que a legislação nacional per-

mita a inclusão de uma trabalhadora grávida num despedimento coletivo na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, de 20-7-1998 (relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos coletivos) e, bem assim, não imponha, em tal hipótese, a indicação de “outros motivos além dos que justificam esse despedimento coletivo, desde que sejam indicados os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir”.

Depois, e referindo-se ao artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85, adverte o TJUE que este se opõe a uma legislação nacional que não proteja a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a título preventivo, *i.e.*, contra o próprio despedimento, acautelando-a apenas a *posteriori*, ou seja, quanto às consequências desse mesmo despedimento, se ilícito: com efeito, a “transposição correta deste artigo impõe” aos Estados-Membros “que assegurem esta dupla proteção”.

Por último, julgou o TJUE que o mesmo artigo 10.º, n.º 1, não se opõe “a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo”, não estabeleça “nem uma prioridade de permanência na empresa, nem uma prioridade de reafetação aplicáveis antes desse despedimento para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes”, já que, relembra, a Diretiva 92/85 “apenas contém prescrições mínimas” – o que não exclui “de forma alguma a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção de grau mais elevado” a tais trabalhadoras.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2018. 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.

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

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

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.