



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

fevereiro de 2020

LEGISLAÇÃO

INDEXANTE DOS APOIOS SOCIAIS | VALOR | ATUALIZAÇÃO ANUAL

Portaria n.º 27/2020, de 31-1

Atualiza o valor do indexante dos apoios sociais (IAS), fixando-o, para 2020 e com efeitos a 1 de janeiro, em € 438,81 (quatrocentos e trinta e oito euros e oitenta e um cêntimos).

REFORMA POR VELHICE | IDADE NORMAL DE ACESSO À PENSÃO | FATOR DE SUSTENTABILIDADE

Portaria n.º 30/2020, de 31-1

Fixa em 66 anos e 6 meses a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2021.

Fixa, também, o fator de sustentabilidade a aplicar ao montante estatutário das pensões de velhice do regime geral de segurança social em 0,8480.

Produz efeitos a 1-1-2020.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | CADUCIDADE | EFICÁCIA | DESNECESSIDADE DE PUBLICAÇÃO DE AVISO | DEVER DE INFORMAR OS TRABALHADORES

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 16-1-2020 (Proc. n.º 8952/16)

Decide, em linha com o Ac. STJ de 11-12-2019 (Proc. n.º 14752/16) - do qual se deu nota na edição de janeiro de 2020 deste Boletim Laboral – e com expressa invocação da respetiva fundamentação, que, diante do estabelecido no artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho (CT), “a publicação do aviso de caducidade” da convenção coletiva de trabalho “não possui efeitos constitutivos”.

Mas, adverte - seguindo também quanto a este ponto o referido Ac. do STJ -, que “quando tal publicação não tenha ocorrido”, os efeitos da caducidade dessa convenção coletiva só serão oponíveis aos trabalhadores por ela abrangidos “quando a entidade empregadora os tiver informado, por escrito”, da mesma, nos termos do artigo 109.º, n.º 1, do CT.

Diverge, quer da sentença recorrida, quer daquele que – assinala – foi, até agora, “o entendimento maioritário da jurisprudência portuguesa”: atribuição de natureza constitutiva à publicação no BTE do aviso de caducidade da convenção coletiva de trabalho, “pelo que só depois de efetuada” aquela “se produz o correspondente efeito” desta.

DIFERENÇAS SALARIAIS | RECLAMAÇÃO SÓ APÓS A CESSAÇÃO DO CONTRATO | ABUSO DE DIREITO

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 16-1-2020 (Proc. n.º 1041/18)

Confirma a sentença recorrida, que condenou a empregadora a pagar ao trabalhador as diferenças salariais por este pedidas, relativamente ao período de cerca de três anos que durou o respetivo contrato de trabalho.

E pronuncia-se sobre diversas questões suscitadas pela empregadora no seu recurso, sendo de destacar aqui a relativa ao alegado abuso de direito do trabalhador – que, apesar de ter tido acesso, mês após mês, ao seu recibo de vencimento (que lhe era enviado por *e-mail*), “nunca protestou ou reclamou relativamente ao processamento do seu salário” na vigência do contrato de trabalho.

Para tanto, começa por lembrar que o facto de o trabalhador “ao longo do contrato de trabalho, em que se encontra numa relação de subordinação e dependência, não ter reclamado sobre o valor da retribuição que lhe era pago, não constitui comportamento relevante para efeitos do abuso de direito previsto no artigo 334.º do Código Civil”.

Após o que prossegue, referindo que, no caso, a lei concedia ao trabalhador “a faculdade de reclamar os mesmos durante o ano seguinte ao termo do contrato” (artigo 337.º, n.º 1, do CT). Ora, estando a relação laboral legalmente concebida “em termos de ambas as partes poderem reclamar, uma da outra, créditos que lhes assistam, quer durante a vigência do contrato quer durante o ano seguinte ao seu termo”, deverá “cada uma delas (...) estar consciente e prevenida” para essa eventualidade.

Paralelamente, nota, da “falta de reclamação contra o pagamento de uma retribuição inferior à devida não se pode concluir pela aceitação por parte do trabalhador do salário que lhe foi sendo pago”, já que tal “envolveria uma violação do princípio da irredutibilidade da retribuição”.

Por tudo o que antecede, julga improcedente a exceção de abuso de direito deduzida pelo empregador.

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, 2020. 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.