

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | REVISÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)

Declaração de Retificação n.º 15/2024/1 de 5 de março

Retifica o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), dando nova redação (em virtude de inexatidão da anterior na numeração de alguns dos seus artigos) à alínea i) do n.º 1 do artigo 58.º, ao n.º 3 do artigo 49.º, ao n.º 2 do artigo 64.º e à alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do regime do SIADAP.

JURISPRUDÊNCIA

ÂMBITO DE LEI DA AMNISTIA | INFRAÇÕES DISCIPLINARES PRATICADAS POR TRABALHADORES COM VÍNCULO A EMPREGADORES PRIVADOS

AC. RL de 24/01/2024 / Proc. n.º 778/23.3T8PDL-A.L1-4 (Relatora Celina Nóbrega)

Considera procedente o recurso apresentado pela ré empregadora, revogando o despacho proferido em primeira instância, num caso em que estava em apreciação a extensão ou não às infrações disciplinares praticadas por trabalhadores vinculados a empregadores privados da Lei n.º 38-A/2023, de 2 de agosto (Lei da Amnistia), que entrou em vigor no dia 1 de setembro de 2023.

Chamada a pronunciar-se sobre a matéria, entende a Relação de Lisboa que, com a amnistia decretada através da Lei n.º 38-A/2023, que estabeleceu um perdão de penas e uma amnistia de infrações por ocasião da realização em Portugal da Jornada Mundial da Juventude com a presença do Papa, foi intenção do Estado dispor apenas “de faculdades sancionatórias que lhe pertencem”. Ora, prossegue a Relação, sendo o empregador privado o titular único do poder disciplinar destinado a sancionar condutas infratores dos seus trabalhadores, não pode o Estado impor-lhe a renúncia ao exercício desse poder, agindo como se o mesmo lhe pertencesse.

Segundo a Relação, entender o contrário, “para além de esvaziar o poder disciplinar do empregador sem, em simultâneo, alterar o Código do Trabalho na parte relativa àquele poder, representaria uma intromissão por parte do Estado na gestão e organização das empresas privadas, não permitida por chocar com o direito à livre iniciativa, à liberdade de iniciativa e de organização empresarial”, consagrado nos artigos 61.º n.º 1 e 80.º alínea c) da Constituição da República Portuguesa.

Por conseguinte, conclui no sentido de que a Lei n.º 38-A/2023 não abrange as infrações disciplinares laborais praticadas por trabalhadores vinculados a empregadores privados.

NULIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL I ABUSO DE DIREITO

AC. RE de 25/01/2024 / Proc. n.º 3214/21.6T8FAR. E1 (Relatora Paula do Paço)

Confirma a decisão proferida em primeira instância, num caso em que, não obstante não ter sido observada a forma escrita exigida (como formalidade *ad substantiam*) para a celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, a circunstância de ter ficado demonstrado que o autor trabalhou durante toda a vigência da relação laboral (já cessada) apenas durante meio dia, de segunda a sexta-feira, impede, segundo a Relação de Évora, que o mesmo “tenha direito às diferenças salariais baseadas na retribuição base mensal fixada em CCT para trabalhador com a mesma categoria profissional, que exerce as suas funções num período normal de trabalho de 40 horas semanais”.

Para tal, entende a Relação que, sendo a consequência da inobservância da forma escrita a invalidade do contrato a tempo parcial (e a sua qualificação como contrato a tempo completo nos termos do artigo 153.º n.º 3 do Código do Trabalho), “a melhor solução interpretativa do quadro legal em questão é a de que durante o tempo em que o contrato foi executado a tempo parcial as prestações das partes devem ser aferidas por referência ao período de trabalho efetivamente praticado”.

Admitindo, contudo, que “esta solução não é isenta de dúvidas”, recorre ainda, na esteira da fundamentação usada na primeira instância, à figura do abuso de direito para afastar qualquer pretensão do autor às reclamadas diferenças salariais. Com efeito, nas palavras do acórdão, “Permitir que o Autor, pessoa com habilitações superiores, que acordou trabalhar para a Ré apenas meio dia, de segunda a sexta-feira, viesse beneficiar, após a cessação da relação laboral, do disposto no artigo 153.º, n.º 3 do Código do Trabalho, para obter uma remuneração desproporcional ao que foi a sua prestação laboral e que o enriqueceria sem contrapartida dada, é algo que é injusto, ofende o sentimento ético-jurídico dominante e ultrapassa intoleravelmente os limites da boa-fé e o fim social ou económico do direito em causa”.

PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DE DESPEDIMENTO COLETIVO I ILICITUDE DE DESPEDIMENTO COLETIVO POR OMISSÃO DE COMUNICAÇÃO AOS TRABALHADORES ABRANGIDOS

AC. RE de 25/01/2024 / Proc. n.º 511/20.T8FAR. E1 (Relatora Emília Ramos Costa)

Considera improcedente o recurso interposto pela ré empregadora, confirmando a decisão proferida em primeira instância, que declarara a ilicitude do despedimento coletivo promovido pela mesma ré contra três dos autores (trabalhadores) por ele abrangidos. Debruça-se também sobre o recurso apresentado por um (outro) dos autores objeto do despedimento coletivo, de cujo pedido a ré fora absolvida, em virtude de o mesmo não ter logrado ilidir a presunção de aceitação do despedimento do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho.

Começa a Relação de Évora, em resposta ao recurso interposto pelo trabalhador, por abordar a problemática da presunção da aceitação do despedimento. Nesse sentido, não deixando de reconhecer as dificuldades de interpretação que tem causado, considera que a expressão “em simultâneo”, constante do n.º 5 do mesmo artigo 366.º, significa, de acordo com o entendimento mais recente da seção social da Relação de Évora (que reconhece traduzir uma evolução face a posições anteriores dos tribunais superiores), “a prática pelo trabalhador de dois atos inequívocos por parte do trabalhador de não aceitação do despedimento, em que um deles terá necessariamente de se traduzir na entrega da compensação ao empregador, sendo que o outro ato terá de se traduzir num ato de manifesta oposição ao despedimento, como o são a interposição do procedimento de suspensão ou a interposição da ação de impugnação de despedimento coletivo ou a contestação ao articulado do empregador nas ações especiais de impugnação da regularidade litude do despedimento”. Acrescenta que a eventual admissão da devolução da compensação por parte do trabalhador em momento posterior ao destes atos judiciais, como forma de ilidir tal presunção, “terá sempre de ser suficientemente fundamentada, e provada, pelo trabalhador, de forma a permitir ao julgador concluir, segundo critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, que, apesar de já terem ocorrido os citados atos judiciais, a não devolução da compensação nessas alturas não resultou de responsabilidade do trabalhador ou qualquer outra situação que se possa enquadrar dentro de tais critérios”.

Conclui sustentando que, no caso em apreciação, o trabalhador não cumpriu os requisitos de que dependia

a ilisão da presunção, pois devolveu a compensação um mês e meio depois da propositura da ação, sem nunca nada alegar que justificasse esse atraso.

Já quanto ao recurso interposto pela ré empregadora, entre outras questões suscitadas, entende que o artigo 360.º do Código do Trabalho não pode permitir interpretações que “consagrem a possibilidade de se proceder a um despedimento coletivo, quando não haja comissão de trabalhadores, comissão intersindical, comissões sindicais ou comissões ad hoc, sem possibilitar aos trabalhadores potencialmente despedidos o mínimo de informação sobre o motivo pelo qual se encontram selecionados para o despedimento e sem lhes possibilitar uma fase prévia instrutória, por mais breve que seja”.

Nesse sentido, dispõe que, na ausência dessas estruturas de representação, a empregadora está obrigada a comunicar aos trabalhadores potencialmente abrangidos pelo despedimento coletivo todos os elementos previstos no n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, considerando que, se o não fizer, tal determina a ilicitude do despedimento coletivo, nos termos dos artigos 381.º alínea c) e 383.º alínea a) do mesmo Código do Trabalho.

PENSÃO COMPLEMENTAR DE REFORMA I PRESCRIÇÃO

AC.RG de 29/02/2024/Proc. n.º 3113/23.1T8VCT. G1 (Relatora Vera Sottomayor)

Revoga parcialmente a decisão proferida em primeira instância, decidindo em sua substituição que apenas se encontram prescritos os créditos reclamados pelo autor em data anterior a 29/06/2018, numa ação em que estava em causa a reclamação de prestações de pensão complementar de reforma.

Na sua fundamentação, confirma o entendimento jurisprudencial maioritário segundo o qual “aos créditos por falta de pagamento de pensão é inaplicável o prazo de prescrição previsto no código do trabalho, pois apesar do direito ao pagamento da pensão complementar de reforma derivar de uma anterior relação laboral, tal direito é autónomo relativamente à relação laboral, uma vez que, só depois de cessada a relação de natureza laboral é que surge esta nova relação jurídica, normalmente no âmbito da segurança social ou com outra instituição previdencial.”

Esclarece ainda a Relação de Guimarães, citando um anterior acórdão do STJ de 25/6/2002, que na relação previdencial de reforma coexistem duas espécies de direitos: “o direito à reforma, como direito unitário a receber as respectivas pensões vitalícias, e os direitos que dele periodicamente se desprendem, correspondentes às prestações periódicas em que a reforma se concretiza ao longo do tempo”, aplicando a estas prestações periódicas, e aos respetivos juros legais, o prazo de prescrição de cinco anos previsto no artigo 310.º alíneas d) e g) do Código Civil, e ao direito unitário à pensão o prazo de prescrição de 20 anos, previsto no artigo 309.º do mesmo Código.

Em conformidade, afasta no caso em apreciação a prescrição em relação ao direito (unitário) à reforma, mas, considerando que o pagamento da pensão complementar de reforma tem natureza periódica, reconhece a prescrição do direito à exigibilidade das prestações que se encontrassem vencidas há mais de cinco anos, contados desde a citação da ré para a ação, nos termos do artigo 323.º do Código Civil.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOÃO PIRES TEIXEIRA Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2024 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.