

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

PENSÕES DE VELHICE E INVALIDEZ

Portaria n.º 170/2024/1 de 20 de junho

Determina os valores dos coeficientes a utilizar na atualização das remunerações anuais que servem de base ao cálculo das pensões de velhice e invalidez do sistema previdencial e das pensões de aposentação, reforma e invalidez do regime de proteção social convergente, nos termos das tabelas publicadas em anexo à portaria (anexos I e II).

Revoga a Portaria n.º 192/2023, de 7 de julho.

Entra em vigor no dia 21 de junho de 2024 e produz efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

JURISPRUDÊNCIA

VIOLAÇÃO DO DEVER DE RESPEITO E URBANIDADE I CIRCUNSTÂNCIAS ATENUANTES NA AFERIÇÃO DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

AC. TRP de 02/05/2024 / Proc. n.º 9150/21.9T8VNG.P1 (Relatora Eugénia Pedro)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, considerando não haver justa causa de despedimento na conduta de trabalhadora que enviou mensagem de SMS para a sua superiora hierárquica (Diretora Técnica num lar de idosos) pondo em causa a sua competência e autoridade.

Com efeito, embora considere ser inquestionável que a autora, ao responder de forma excessiva e pondo em causa a competência e autoridade da Diretora Técnica, violou o dever de respeito e urbanidade a que estava vinculada perante a sua superiora hierárquica, entende a Relação do Porto que não pode ser ignorado o contexto em que tal ocorreu, designadamente o facto de se tratar de uma atuação isolada, de a mensagem em causa ter sido enviada num estado de extremo cansaço da mesma autora, “com dores nas costas, braços e pernas, e sem forças bastantes que lhe permitissem acumular mais um dia de trabalho”, e na sequência de uma anterior mensagem (também por SMS) da Diretora Técnica “cujo teor também não primou pela urbanidade”, do que conclui que a conduta da trabalhadora teve antecedentes que mitigam a sua culpa.

Assim, apesar de considerar que a autora agiu de forma censurável e que a sua conduta consubstanciou uma infração disciplinar que não pode deixar de ser sancionada, entende que circunstâncias houve que atenuaram a respetiva gravidade, pelo que não se pode concluir pela irremediável e definitiva perda de confiança na idoneidade da conduta futura da trabalhadora e, como tal, pela imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral.

FUNDO DE GARANTIA SALARIAL I RESTITUIÇÃO DO INDEVIDO POR ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA

AC. TRIBUNAL CENTRAL ADMINISTRATIVO SUL de 23/05/2024 / Proc. n.º 1208/16.2BELRA (Relator Luís Fernando Borges Freitas)

Confirma a sentença recorrida, numa ação intentada junto do Tribunal Administrativo e Fiscal de Leiria, em que a autora pedira a declaração de nulidade ou a anulação da determinação do Fundo de Garantia Salarial de restituição de uma quantia de € 7.914,39 que lhe havia sido paga por este a título de crédito emergente de contrato de trabalho com sociedade declarada insolvente.

Entende o Tribunal Central Administrativo do Sul que o pagamento à autora recorrente, no âmbito de processo de insolvência, da totalidade dos seus créditos laborais, no montante de € 18.416,80, tornou sem causa o pagamento inicialmente efetuado pelo Fundo de Garantia Salarial, no montante de € 7.914,39, correspondente a parte do valor total daqueles créditos laborais.

Com efeito, segundo o Tribunal, a autora incorreu em enriquecimento sem causa à custa do património do Fundo de Garantia Salarial, o que, nos termos do artigo 473.º n.º 1 do Código Civil, a obriga a restituir o que recebeu em virtude de uma causa que deixou de existir.

Entende ainda o Tribunal que a obrigação de restituição não se encontrava prescrita quando foi determinada à autora a devolução, considerando aplicável, para este efeito, o prazo de prescrição de cinco anos previsto no Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, que se reporta à reposição de dinheiros públicos que devam reentrar nos cofres do Estado (esclarecendo em todo o caso o Tribunal que a idêntica conclusão se chegaria caso se entendesse aplicável o prazo de prescrição de três anos previsto no artigo 482.º do Código Civil), também neste aspeto se tendo pois decidido bem, segundo o mesmo tribunal, na sentença recorrida.

DEMONSTRAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR I DOCUMENTO IDÓNEO

AC. TRG de 29/05/2024 / Proc. n.º 7475/22.5T8BRG. G1 (Relator Antero Veiga)

Num recurso em que estava em apreciação, entre outras questões, a demonstração de trabalho suplementar prestado há mais de cinco anos, entende a Relação de Guimarães que é “documento idóneo”, para esse efeito, o que, por si só, “tiver a capacidade de fundar a convicção do julgador relativamente à veracidade do facto, sem necessidade de recurso a outras provas, e tendo em consideração o “standard” de prova exigível”.

Começando por referir que alguma jurisprudência, “com pendor maioritário”, tem exigido que o documento deve ser emanado pela entidade empregadora e, para além disso, ser suficientemente elucidativo de modo a dispensar a sua integração através de outros meios probatórios, designadamente testemunhais, entende que, no que se reporta em especial ao trabalho prestado por um motorista de pesados como o autor, a referência a “emanado” tem de ser entendida de “forma adequada”, de modo a admitir também a natureza “idónea” dos “elementos constantes do tacógrafo analógico registados de forma automática pelo equipamento colocado no veículo, pertença ou disponibilizado pela empregadora como instrumento de trabalho”. Isto, porque, mesmo que se defenda não se tratar em rigor de um documento elaborado ou lavrado pela empregadora, estão em causa “dados recolhidos através de aparelho pertença à empregadora, ou por ela disponibilizado, e sob controlo desta quanto ao seu bom funcionamento, e que a empregadora deve recolher e manter durante pelo menos um ano”.

Inversamente, entende a Relação de Guimarães que, por não referenciar expressamente os dias trabalhados mas apenas os dias de descanso ou de baixa, as declarações de atividade emanadas pela empregadora, de acordo com o formulário previsto na Decisão da Comissão (2009/959/UE), de 14 de dezembro de 2009, não podem considerar-se documento idóneo para demonstração do trabalho suplementar.

PLURALIDADE DE EMPREGADORES I RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DE SOCIEDADES EM RELAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO RECÍPROCA, DE DOMÍNIO OU DE GRUPO

AC. TRG de 12/06/2024 / Proc. n.º 3638/23.4T8VCT-A.G1 (Relator Antero Veiga)

Revoga o saneador-sentença proferido em primeira instância, entendendo, contrariamente ao aí decidido, que a ação deve prosseguir contra a segunda, terceira, quarta e quinta rés, por as considerar partes legítimas, tendo em conta que todas foram configuradas pelos autores como sociedades a que prestavam trabalho a par da formal e contratualmente designada como empregadora, e em relação de grupo com esta última.

A este respeito, considera a Relação de Guimarães que a circunstância de o contrato de trabalho escrito indicar como empregadora única a primeira ré não obsta à aplicação do regime previsto no artigo 101.º do Código do Trabalho, “quando em termos fácticos se verificar uma situação de pluralidade de empregadores, entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, sob pena de se fraudar o intento da norma”.

Mais entende a Relação que, ainda que não se considerasse verificada uma relação de pluralidade de empregadores, sempre haveria de ter em conta o regime do artigo 334.º do Código do Trabalho, do qual decorre a responsabilidade solidária das sociedades em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com o empregador, ligação essa que, tendo sido invocada pelos autores, concorre igualmente para a decisão de legitimidade das segunda a quinta rés.

ILISÃO DA PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO I FIXAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

AC. STJ de 21/06/2024 / Proc. n.º 474/21.6T8MTS.P1.S1 (Relator Júlio Gomes)

Revoga o acórdão recorrido no âmbito de Recurso de Revista Excecional interposto e admitido com fundamento no disposto no artigo 672.º, n.º 1, alíneas a), b) e c), do Código de Processo Civil, por se entender estar em causa uma questão cuja apreciação, pela relevância jurídica, era claramente

necessária para uma melhor aplicação do Direito e em que a decisão do tribunal *a quo* contrariava, por oposta nos seus fundamentos, acórdãos recentes do mesmo STJ.

Saliente-se que o acórdão recorrido, numa ação tendo como objeto a impugnação de um despedimento coletivo, decidira, na sequência da sentença proferida em primeira instância, “que as recorrentes ao receberem, e não devolverem de imediato, o valor das compensações, mas apenas 19 dias depois, e sem qualquer razão justificativa, adotaram uma conduta contraditória com o propósito de recusa do despedimento”, daí concluindo que as mesmas autoras não ilidiram a presunção de aceitação do despedimento prevista no artigo 366.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Considerando a diversidade de soluções adotadas na matéria em causa pelos tribunais superiores, incluindo pelo próprio Supremo Tribunal de Justiça, decide este fixar jurisprudência nos seguintes termos: “Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão “em simultâneo” constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º.”

ATESTADO MÉDICO DE INCAPACIDADE MULTIUSO I UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

AC. STJ n.º 8/2024, de 25 de junho / Proc. n.º 3325/15.7T8SNT.L1.S1-A (publicado em DR n.º 121/2024, Série I de 25/06/2024, Relator Ricardo Costa)

Confirma o acórdão recorrido, negando provimento a recurso extraordinário para uniformização de jurisprudência no sentido pretendido pelos autores recorrentes, no qual estes invocaram contradição com anterior acórdão do STJ (proferido em 24/11/2016, no âmbito do Proc. n.º 7531/12.8TBMTS-A.P1.S1, Relator Tavares de Paiva), e após despacho de admissão no qual se sustentou existir contradição sobre questão fundamental de direito relativa à “natureza jurídica do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso”.

Conclui uniformizando jurisprudência com o seguinte teor (não coincidindo com o requerido pelos autores, como se referiu): “O atestado médico de incapacidade multiuso, emitido para pessoas com deficiência de acordo com o Decreto-Lei n.º 202/96, de 21 de Outubro, é um documento autêntico, que, de acordo com o artigo 371.º, n.º 1, em conjugação

com o artigo 389.º, do Código Civil, faz prova plena dos factos praticados e percebidos pela “junta médica” (autoridade pública) competente e prova sujeita à livre apreciação do julgador quanto aos factos correspondentes às respostas de avaliação médica e de determinação da percentagem de incapacidade da pessoa avaliada”.

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.