



Boletim Laboral

PORTUGAL

novembro de 2018

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | CADUCIDADE | AVISO | PUBLICAÇÃO NO BTE | EFEITO CONSTITUTIVO

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11-10-2018 (Proc. n.º 14752/16)

Confirma a sentença de primeira instância que, em ação proposta por uma associação patronal contra uma federação sindical, decidiu a favor da autora, reconhecendo a caducidade, a 1-12-2015, do contrato coletivo de trabalho que desde 2006 as vinculava.

Diverge, contudo, da sentença recorrida, quanto ao efeito da publicação do aviso de caducidade no BTE. Mais exatamente - e contra a afirmação, por aquela, de que, não tendo tal publicação “efeitos constitutivos sobre a caducidade do CCT”, não cabe associar qualquer efeito à sua falta -, invoca a “mais recente interpretação jurisprudencial (unânime) do artigo 501º do CT”, a qual se baseia em “razões de certeza e segurança jurídicas”, na equiparação legal da relevância dada ao início e à cessação de efeitos da convenção coletiva e, ainda, a “circunstância” de esta conter “regras gerais e abstratas aplicáveis a um universo indeterminado de destinatários” (não raro, devido a portarias de extensão) para enveredar pela natureza constitutiva da publicação do aviso, sem a qual a caducidade não se tornará eficaz.

E, por isso, conclui que, no caso, não obstante a caducidade do contrato coletivo de trabalho ter ocorrido a 1-12-2015, a falta da publicação no BTE do correspondente aviso (por recusa da DGERT) “compromete” a produção dos respetivos efeitos, que só se dará “com e após” tal “publicação”.

CRISE EMPRESARIAL | REDUÇÃO TEMPORÁRIA DOS PERÍODOS DE TRABALHO | REQUISITOS DE LICITUDE

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 26-10-2018 (Proc. n.º 3088/17)

Confirma a sentença recorrida, a qual julgara totalmente improcedente a ação proposta por vários professores contra o colégio, seu empregador, absolvendo-o dos pedidos de declaração de nulidade, inexistência ou ilicitude, por fraude à lei, da redução dos respetivos períodos de trabalho ao abrigo do regime de *lay-off*, de condenação do mesmo réu na reposição aos autores de “todas as quantias em que ficaram lesados” com a consequente “diminuição da retribuição” e, ainda, numa “indenização por assédio moral”.

Considera, para tanto, que de acordo com a matéria de facto provada, e contrariamente ao alegado pelos autores, o réu estava numa situação de crise empresarial - motivada pela inesperada e significativa redução, pelo Despacho Normativo nº 1-H/2016, de 14-4, do número de turmas financiadas pelo Contrato de Associação celebrado com o Estado Português, através da Direção Geral da Administração Escolar, para o triénio 2015/2018, e, consequentemente, de alunos inscritos para o ano letivo de 2016/2017 -, tendo contudo “razões objetivas para acreditar” que esta “contração da atividade era reversível”, motivo pelo qual procedeu, com observância do “procedimento estabelecido na lei”, a uma “redução temporária do período normal de trabalho”.

Porque esta medida se mostra indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, conclui que se encontram “preenchidos todos os requisitos enunciados no artigo 298.º do CT, sendo a “redução temporária do período normal de trabalho” adotada pelo réu “formal e materialmente lícita”.

PRÉ-REFORMA | PRESTAÇÃO | ATUALIZAÇÃO | REGIME LEGAL SUPLETIVO | ACORDO DAS PARTES

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 7-11-2018 (Proc. n.º 4426/17)

Confirma a decisão de primeira instância, que julgou totalmente improcedente a ação proposta por um trabalhador em regime de pré-reforma, absolvendo a ré, sua empregadora, do pedido de condenação na atualização das prestações de pré-reforma “desde 2006 até à data da sua passagem à reforma”, em 2016, bem como no pagamento do correspondente valor total, acrescido de juros de mora à taxa legal.

Invoca, para tanto, antes de mais, que revestindo o regime legal de atualização da prestação mensal de pré-reforma (com referência à taxa de inflação) natureza supletiva, só se aplica se as partes não regularem tal matéria. Ora, no caso, o acordo de pré-reforma prevê expressamente na sua cláusula 4.ª uma atualização anual, a qual não tem outra interpretação “objetiva e concretamente expectável” que não a de “que as partes quiseram estabelecer um regime de atualização da prestação de pré-reforma em termos exatamente iguais à da atualização salarial dos trabalhadores do ativo”.

“Resultando da matéria de facto” que o valor da prestação de pré-reforma do autor, por exceder determinado limiar, não conferiria a um trabalhador no ativo qualquer direito a aumento, de 2006 a 2010, e que de 2011 em diante os trabalhadores da ré no ativo não tiveram qualquer aumento salarial, carecem de fundamento as suas pretensões em tal sentido.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

TRABALHO A TEMPO PARCIAL | NÃO DISCRIMINAÇÃO | PENSÃO DE REFORMA | CÁLCULO | CONTAGEM DO PRAZO

Acórdão do TJUE de 7-11-2018 (Proc. C-432/17, Dermot Patrick O'Brien / Ministry of Justice)

Chamado a pronunciar-se, pela segunda vez no âmbito do litígio que opõe as partes no processo principal, sobre a interpretação da Diretiva 97/81, de 15-12-1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial - desta vez não já sobre a qualificação do autor como trabalhador a tempo parcial e sobre a desconformidade com as respetivas normas da recusa a este, enquanto tal, de uma pensão de aposentação, mas sim sobre o modo de cálculo do seu montante -, decidiu o TJUE que no presente caso “os períodos de antiguidade” anteriores “à data do termo do prazo de transposição da Diretiva 97/81” devem ser levados em conta “na determinação dos direitos a pensão de aposentação do trabalhador”.

Este acórdão, tal como o que sobre o mesmo caso o antecedeu - Ac. TJUE de 1-3-2012 (O'Brien, Proc. C 393/10) -, funda-se no princípio de não discriminação consagrado na cláusula 4 do acordo-quadro de 6-6-1997 aplicado pela Diretiva 97/81, o qual proíbe que os trabalhadores a tempo parcial sejam tratados “em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro, “a menos que, por razões objetivas”, tal “diferença” se justifique, para impor que o cálculo do montante da pensão de reforma inclua “todo o tempo em que o interessado exerceu funções desde a data da sua nomeação” (1-3-1978) e não apenas “desde a data do termo do prazo de transposição da Diretiva 97/81” (7-4-2000).

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.