

# Boletim Laboral Portugal



JULHO 2022

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

### NORMAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | INSUSCETIBILIDADE DE CONTROLO DA SUA CONSTITUCIONALIDADE

#### Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 478/2022

Chamado a pronunciar-se sobre a conformidade constitucional de normas de um acordo coletivo de trabalho (ACT), decide não conhecer do objeto do recurso.

Nesse sentido, começa por relembrar que “a jurisprudência constitucional acerca da viabilidade de recursos” relativos a normas de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) “é, desde há muito, *flutuante*”, após o que faz uma breve resenha, quer das decisões do Tribunal Constitucional que recusaram conhecer tais recursos e respetivos fundamentos, quer das que “aceitaram fiscalizar normas constantes de IRCT” e das razões em que se basearam.

Em seguida, enumera os três motivos que suportam a sua opção pela primeira das apontadas orientações: nada estabelecer a Constituição, no seu artigo 56.º, quanto à natureza ou à eficácia das normas de convenções coletivas de trabalho, “remetendo essa regulação” para o legislador ordinário, ter o “sistema de fiscalização da constitucionalidade pelo Tribunal Constitucional” sido “arquitetado tendo em vista o controlo de atos de poder público” e revestir a convenção coletiva de trabalho “natureza jurídico-privada”, enquanto “acordo em que existe quer a liberdade de celebração, quer a liberdade de estipulação”, que “em nada difere, quanto à sua natureza, de qualquer contrato de direito privado”.

Por fim, conclui que as “normas que vinculam as partes outorgantes e os seus filiados (exprimindo essa filiação, também ela, um ato da livre vontade de cada sujeito), decorrentes de atos voluntários da esfera privada (aqui, precisamente, no sentido de “não pública”, no sentido de não implicar o exercício de poderes públicos) não podem ser sindicadas pelo Tribunal Constitucional” tal “como o não poderiam ser, também, normas de um qualquer contrato que discipline relações civis ou comerciais”.

### CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO | MOTIVO JUSTIFICATIVO | MORTE DO TRABALHADOR SUBSTITUÍDO

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 27-5-2022 (Proc. n.º 1450/20)

Mantém a decisão recorrida, a qual, julgando improcedentes os vários pedidos formulados pela trabalhadora autora relativos à pretensa ilicitude do termo incerto aposto ao contrato de trabalho que a vinculava à empregadora ré, bem como à alegada ilicitude da comunicação da respetiva caducidade, se limitara a condenar esta última no pagamento das quantias correspondentes à “falta de aviso prévio para a cessação do contrato de trabalho” e a “créditos de formação” (acrescidas “de juros de mora à taxa anual de 4%”, até “integral pagamento”).

Nesse sentido, começou por assentar em que, “constando do contrato a termo incerto celebrado pelas partes como motivo justificativo da contratação da autora a substituição de trabalhadora carteira temporariamente impedida de prestar trabalho, por se encontrar em situação de doença”, tal motivo constitui “necessidade temporária” (prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho) que possibilita “a contratação a termo incerto”.

Após o que entendeu que “a morte da trabalhadora substituída por doença determina a caducidade do respetivo contrato de trabalho e, conseqüentemente, a caducidade do contrato a termo incerto da trabalhadora substituta, por ter terminado a necessidade de substituição”.

## DIRIGENTES SINDICAIS | DIREITO A CRÉDITO DE HORAS E A FALTAS JUSTIFICADAS

### Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22-6-2022 (Proc. n.º 20637/20)

Revoga parcialmente a sentença recorrida, julgando que “não pode proceder qualquer um dos pedidos formulados” pelo sindicato autor, “na sua petição inicial”, em matéria de créditos de horas e a faltas justificadas dos membros da respetiva direção.

Invoca, para tanto, que “por força do princípio da filiação, se um sindicato não subscreve um Acordo de Empresa, não pode a empresa invocar o texto deste” para “regular direitos de natureza sindical dos trabalhadores dirigentes de tal sindicato, devendo a existência e conteúdo de tais direitos aferir-se à luz do Código do Trabalho”. E, bem assim, que o artigo 468.º do Código do Trabalho, “ao estabelecer o número máximo de dirigentes sindicais a beneficiar dos direitos nele previstos a crédito de horas e a faltas justificadas, tem em vista o número de trabalhadores sindicalizados existentes na empresa e, não, o número de sócios de cada sindicato”.

## PRÉ-REFORMA | ACORDO | CLÁUSULA SOBRE ATUALIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO | INTERPRETAÇÃO

### Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 15-6-2022 (Proc. n.º 4174/20)

Julga improcedente o recurso, confirmando a decisão recorrida, que condenara a empregadora ré “a reconhecer que o autor tem direito à atualização da prestação pecuniária mensal de pré-reforma em

condições, percentagem e momento iguais aos do aumento das retribuições que no âmbito da ré se verificaram ou venham a verificar para a generalidade dos trabalhadores”, condenando-a, em conformidade, a pagar ao autor o valor das “atualizações que estão em dívida até à propositura da presente ação, acrescida de juros de mora a calcular à taxa legal supletiva desde o vencimento de cada atualização até integral pagamento”.

Invoca, para tanto, que, na “interpretação de uma cláusula de um acordo de pré-reforma, relativa ao modo de atualização do valor da prestação, deve atender-se a todas as circunstâncias que envolveram as negociações, designadamente às práticas então correntes na empresa relativas a atualizações salariais, e sobre as quais as partes formaram a sua vontade”.

Concretizando, dá como certo “que à data da celebração do acordo, em termos práticos, os aumentos eram iguais para todos” (se bem que, “no que se refere aos trabalhadores da macroestrutura, em que se insere o trabalhador préreformado, por ato de gestão”) e que não foi “intenção das partes atribuir a uma delas o poder potestativo de atualizar ou não a prestação”. Mais adverte que consta da cláusula que “o valor da prestação pecuniária referida no número um será atualizado em percentagem e momentos iguais aos do aumento de retribuições que se venham a verificar no âmbito da primeira contraente para a generalidade dos trabalhadores”.

Após o que conclui que deve esta “ser interpretada como reportando-se aos aumentos ocorridos para a generalidade dos trabalhadores” (e “não com relação ao valor de atualização dos trabalhadores da macroestrutura, que representam uma pequena percentagem no computo geral dos trabalhadores da declarante, e cuja atualização depende de ato de gestão”).

Para mais informações, por favor contacte:

<p><b>DIOGO LEOTE NOBRE</b> Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN</b> Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>JOANA VASCONCELOS</b> Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS</b> Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p><b>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)</b> Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2022. 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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

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

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