

## CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



### NEWSLETTER | LABORAL

#### NEWSLETTER LABORAL | Maio, 2014

---

I Legislação em Destaque	2
II Legislação	3
III Portarias de Extensão	3
IV Jurisprudência	3

---

## NEWSLETTER LABORAL

### I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

#### **Lei n.º 27/2014. D.R. n.º 88, Série I de 2014-05-08**

Foi publicada em Diário da República a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, que procede à alteração dos artigos 368.º e 375.º do Código de Trabalho relativos ao despedimento por extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação.

A referida lei alterou os critérios de selecção dos trabalhadores que, para além de relevantes e não discriminatórios, deverão passar a respeitar a seguinte ordem:

- 1) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- 2) Menores habilitações académicas e profissionais;
- 3) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral;
- 4) Menor experiência na função;
- 5) Menor antiguidade na empresa.

A Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, veio ainda consagrar uma solução que já havia sido retomada em virtude da declaração de inconstitucionalidade de algumas das alterações ao regime do despedimento por extinção do posto de trabalho introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho. De facto, como já decorria da repristinação da norma do anterior n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho – decorrente da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma que no seu lugar foi introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho - volta a considerar-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador cujo posto de trabalho é extinto.

O mesmo sucedeu quanto ao despedimento por inadaptação, uma vez que, não obstante a sua repristinação em virtude da declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, a Lei n.º 27/2014, de 8 de Maio, veio consagrar de novo, formalmente, o requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador em causa para proceder a este tipo de despedimento.

Estas alterações ao Código do Trabalho entraram em vigor no dia 1 de Junho de 2014.

## II LEGISLAÇÃO

### **Portaria n.º 108/2014. D.R. n.º 98, Série I de 2014-05-22**

#### **Ministérios das Finanças e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social**

Procede à actualização anual das pensões por incapacidade permanente para o trabalho e das pensões por morte resultantes de doença profissional para o valor decorrente da aplicação da percentagem de aumento de 1%.

## III PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
<b>Sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações</b>	<b>Portaria n.º 94/2014. D.R. n.º 83, Série I de 2014-04-30</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros.
<b>Abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, sua transformação e comercialização</b>	<b>Portaria n.º 95/2014. D.R. n.º 83, Série I de 2014-04-30</b> Determina a extensão do contrato colectivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Ave e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

## IV JURISPRUDÊNCIA

### **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 294/2014 de 2014-05-09**

#### **Atribuição de efeitos retroactivos a cláusulas de natureza pecuniária de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho**

O Ministério Público interpôs recurso para o Tribunal Constitucional, requerendo a apreciação da constitucionalidade da norma contida no artigo 2.º n.º 2 da Portaria n.º 213/2010, de 15 de Abril, que estatuiu a retroactividade da tabela salarial e dos valores dos subsídios de alimentação e de turno estabelecidos numa decisão arbitral.

Embora a decisão arbitral não fixasse qualquer retroactividade, a portaria de extensão estabelecia efeitos retroactivos, reportando-os a 1 de Dezembro de 2009, com o

objectivo de aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido.

Nos autos, o empregador em causa tinha sido absolvido da prática de uma contra-ordenação num processo relativo ao incumprimento destes efeitos retroactivos, tendo o Tribunal do Trabalho de Faro recusado a aplicação do artigo 2.º n.º 2 da Portaria n.º 213/2010, de 15 de Abril, por considerar que o mesmo violava o princípio da igualdade e a liberdade de iniciativa privada, contidos nos artigos 13.º e 61.º da Constituição da República Portuguesa.

Chamado a pronunciar-se sobre o caso, o Tribunal Constitucional analisou a alegada violação do princípio da igualdade. Este Tribunal recordou que o princípio em causa abrange fundamentalmente três dimensões: a proibição do arbítrio, a proibição da discriminação e a obrigação de diferenciação. Considerou depois que a extensão de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) não estabelece qualquer distinção relevante entre empregadores e trabalhadores no plano do princípio da igualdade. Com efeito, as soluções consagradas em cada IRCT resultam da dinâmica própria inerente ao exercício do direito de contratação colectiva, assumindo *ab initio* a diferença entre empregador e trabalhador.

O Tribunal Constitucional considerou ser justamente o diferente poder negocial entre estes dois sujeitos em cada contrato individual de trabalho que justifica a negociação colectiva, enquanto modo de compensação de tal desequilíbrio de poderes negociais.

O Tribunal Constitucional entendeu que a fixação de efeitos retroactivos contida no artigo 2.º n.º 2 da Portaria n.º 213/2010, de 15 de Abril, não podia ser considerada como uma medida arbitrária e, portanto, não violava o princípio da igualdade.

Já no que diz respeito à alegada violação da liberdade de iniciativa económica privada, o Tribunal Constitucional sublinhou que tal liberdade se exerce nos quadros definidos pela Constituição e pela lei, e tendo em conta o interesse geral. Significa isto que os operadores económicos privados podem reivindicar um espaço para o exercício da sua actividade, não podendo a lei suprimi-lo ou reduzi-lo em termos de remeter o sector de actividade económica privada para uma posição insignificante, nem podendo, impor-lhe condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício particularmente oneroso.

Contudo, respeitados esses limites, o legislador pode modelar o exercício da actividade económica privada, bem como impor condicionamentos e restrições, nomeadamente para dar resposta às exigências constitucionais em matéria de direitos dos trabalhadores (por exemplo, a limitação à actividade económica privada decorrente da proibição do *lockout* ou o reconhecimento aos trabalhadores do direito à greve).

O Tribunal Constitucional considerou justificar-se a análise da compatibilidade constitucional da retroactividade não apenas em relação à liberdade de iniciativa económica, como também em confronto com o princípio da segurança jurídica.

Este Tribunal sustentou que, relativamente a situações económica e socialmente semelhantes às que se encontram disciplinadas por convenção colectiva ou decisão arbitral, a portaria de extensão é admissível onde inexista um IRCT negocial e, uma vez aprovada, pode ser afastada por um IRCT negocial posterior.

Por isso, e também na medida em que alarga o número de empregadores e trabalhadores sujeitos à disciplina constante de IRCT, a portaria de extensão também pode ser perspectivada como um modo de promoção da contratação colectiva.

Em todo o caso, sublinhou o Tribunal Constitucional, os pressupostos da extensão evidenciam que se trata de um processo estritamente supletivo ou residual perante a negociação colectiva, não podendo sobrepor-se-lhe quando esta exista e seja viável.

O Tribunal Constitucional concluiu, pois, que a possibilidade de se aprovarem portarias de extensão — as quais podem inclusivamente conferir eficácia retroactiva a disposições de natureza pecuniária, tal como previsto no artigo 478.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho — corresponde ainda a uma forma de modelar o exercício da actividade económica privada, destinada a dar resposta às exigências constitucionais em matéria de direitos dos trabalhadores, não interferindo com os aspectos garantísticos da liberdade de iniciativa económica.

Quanto à eventual violação da segurança jurídica, o Tribunal entendeu que não ocorreu uma mutação da ordem jurídica com que, razoavelmente, os destinatários daquela portaria de extensão não pudessem contar, e que, em qualquer caso, tal mutação tinha sido ditada pela necessidade de salvaguardar interesses constitucionalmente protegidos que devem considerar-se prevalentes. O Tribunal Constitucional considerou também que a salvaguarda desses interesses não impõem sacrifícios desproporcionados aos empregadores destinatários da referida portaria.

O Tribunal Constitucional não deixou ainda de referir que o aviso do projecto de portaria de extensão – publicado pouco depois da decisão arbitral cujo conteúdo foi estendido – já anunciava a intenção de atribuir efeitos retroactivos relativamente a algumas das disposições pecuniárias contidas na decisão arbitral e que, relativamente a tal intenção, não foi deduzida qualquer oposição por parte dos afectados.

O Tribunal Constitucional decidiu, assim, não julgar inconstitucional a norma do artigo 2.º n.º 2 da Portaria n.º 213/2010, de 15 de Abril, que atribui efeitos retroactivos a cláusulas de natureza pecuniária de IRCT.

## **CONTACTOS**

### **CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL**

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

#### **LISBOA**

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

#### **PORTO**

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

cuatrecasasporto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

---

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço [cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com).

---