

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Julho, 2014

I Legislação em Destaque	2
II Legislação	2
III Jurisprudência	3

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014. D.R. n.º 122, Série I de 2014-06-27

Foi publicada em Diário da República a Resolução n.º 43/2014, de 27 de Julho, que procede à alteração da Resolução n.º 90/2012 do Conselho de Ministros, de 31 de Outubro, que define os critérios mínimos, necessários e cumulativos a observar no procedimento para a emissão de portarias de extensão.

A alteração visa dinamizar a contratação colectiva através da redefinição de critérios para a emissão de portarias de extensão que atendam à representatividade das micro, pequenas e médias empresas.

A Resolução n.º 43/2014, de 27 de Julho vem assim aditar um novo critério, alternativo, para efeitos de emissão de portarias de extensão:

1. A parte empregadora subscritora da convenção colectiva deve ter ao seu serviço, pelo menos, 50% dos trabalhadores do sector de actividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido,

OU

2. O número dos respectivos associados, directamente ou através da estrutura representada, ser constituído, pelo menos, em 30% por micro, pequenas e médias empresas.

Esta alteração à Resolução n.º 90/2012 operada pela Resolução n.º 43/2014 entrou em vigor no dia 28 de Junho de 2014.

II LEGISLAÇÃO

Portaria n.º 149-A/2014. D.R. n.º 141, Série I de 2014-07-24 **Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social**

Procede à criação da Medida Estímulo Emprego. Esta Portaria foi alvo de destaque no *Legal Flash* de 2014-07-25 e será objecto de análise mais detalhada na próxima Newsletter.

Portaria n.º 149-B/2014. D.R. n.º 141, Série I de 2014-07-24

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Introduz alterações na Medida Estágios Emprego. Esta Portaria foi alvo de destaque no *Legal Flash* de 2014-07-25 e será objecto de análise mais detalhada na próxima Newsletter.

Decreto n.º 20/2014. D.R. n.º 138, Série I de 2014-07-21

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Aprova o Acordo de Aplicação da Convenção Multilateral Ibero-Americana de Segurança Social, assinado em Madrid, em 19 de Março de 2013.

III JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2014-07-09

Efeitos da situação de reforma no contrato de trabalho

O Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a apreciar o caso de um Vigilante e reformado da Função Pública, que viu o seu contrato de trabalho caducar por iniciativa da empresa onde trabalhava com base no seu estatuto de pensionista, anteriormente adquirido. O trabalhador intentou uma acção visando a declaração da ilicitude do seu suposto despedimento, pedindo, em consequência, a condenação no pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração, bem como o pagamento de uma indemnização por danos morais, e ainda o pagamento de salários intercalares.

O trabalhador alegou que a sua situação de reforma era conhecida da empresa à data da sua admissão, com 54 anos de idade, e que o seu despedimento equivaleria, por isso, a um despedimento sem justa causa.

A empresa, uma sociedade anónima cuja prestação de serviços se centrava na segurança privada, contestou a acção, sustentando, em síntese, que só tinha tido conhecimento da situação de reforma na pendência do contrato. Em face disto, a empresa defendeu que o contrato teria caducado dentro do prazo legal.

Chegada a questão à segunda instância após a empresa ter sido absolvida pelo Tribunal de 1.ª Instância, o Tribunal da Relação de Lisboa começou por recordar que o facto de um trabalhador alcançar o estatuto de reformado não impede que continue a trabalhar ao serviço da mesma empregadora, mas a sua permanência ao serviço, decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes contratantes, da situação de reforma

daquele, faz com que ao contrato seja aposto um termo resolutivo, ficando sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime previsto para o contrato a termo.

Considerou, contudo, o Tribunal que a situação do caso era mais duvidosa, uma vez que o trabalhador atingira a reforma ao serviço de uma empregadora e só depois celebrou um contrato de trabalho com outra. A este propósito, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou que a conversão do contrato de trabalho por tempo indeterminado em contrato a termo após a reforma por velhice ou idade de 70 anos, prevista no artigo 348.º do Código do Trabalho, apenas se aplica aos trabalhadores que permaneçam ao serviço da mesma empresa, o que não era o caso dos autos.

Quanto à natureza do vínculo estabelecido com trabalhadores já reformados à data da contratação, o Tribunal da Relação de Lisboa recordou que as pensões de reforma são acumuláveis com os rendimentos do trabalho, nada impedindo a eventual contratação destes trabalhadores, ficando o respectivo vínculo sujeito, sem ressalvas ou restrições, aos princípios gerais da contratação. Contudo, logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o contrato caduque, o mesmo converte-se em contrato de trabalho a termo.

O Tribunal da Relação de Lisboa referiu, porém, como alerta alguma parte da doutrina, que este entendimento gera alguma desigualdade nas empresas, uma vez que podem coexistir numa mesma empresa trabalhadores que, por terem atingido os 70 anos ao serviço desta, passam a ter um contrato a termo por força da lei, e trabalhadores que, porque já tinham, por hipótese, 70 anos quando foram contratados, poderão tê-lo por tempo indeterminado. Todavia, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou que esta desigualdade é uma consequência de a previsão legal ser absolutamente imperativa, sem que se vislumbre um interesse público tão forte que o justifique.

O Tribunal da Relação de Lisboa considerou que nada impede que um trabalhador que atinja o estatuto de reformado ao serviço de uma empregadora seja, posteriormente, contratado sem termo por uma outra. Considerou irrelevante que tivesse ficado provado que a empresa só tinha tido conhecimento do estatuto de reformado após a admissão do trabalhador, considerando que este desconhecimento deveria ser imputado à própria empresa, na medida em que podia e devia ter indagado esse facto junto do trabalhador ou do Centro Nacional de Pensões, se era, efectivamente, um facto decisivo na vontade de contratar.

Deste modo, o Tribunal da Relação de Lisboa declarou que a cessação do contrato de trabalho dos autos configurava um despedimento ilícito e, em consequência, condenou a empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização em substituição da reintegração e ainda os salários intercalares.

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.
