
Laboral

Newsletter | Portugal

Junho 2019



Índice

- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**
- > **Jurisprudência comunitária**



I. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Comércio e Serviços - Algarve	<p>Portaria n.º 164/2019 - Diário da República n.º 102/2019, Série I de 2019-05-28</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.</p>
Escolas de Condução	<p>Portaria n.º 171/2019 - Diário da República n.º 105/2019, Série I de 2019-05-31</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.</p>
Agricultura	<p>Portaria n.º 184/2019 - Diário da República n.º 113/2019, Série I de 2019-06-14</p> <p>Determina a extensão do acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro.</p>



<p>Comércio - Beja</p>	<p>Portaria n.º 187/2019 - Diário da República n.º 116/2019, Série I de 2019-06-19</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.</p>
------------------------	--

II. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 Março de 2019

Não é considerada extintiva dos créditos laborais uma declaração denominada *remissão abdicativa* assinada pelo trabalhador

Um trabalhador intentou uma ação contra a sua empregadora, peticionando o pagamento de €9.815,48, a título de créditos laborais decorrentes da cessação de dois contratos a termo certo que vigoraram nos anos de 2015 e 2016. De acordo com a versão do trabalhador, a empregadora obrigou-o a assinar uma remissão abdicativa, na qual o trabalhador declarava que, com o pagamento dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho, onde se incluíam todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e respetiva cessação, se considerava integralmente pago, nada mais tendo a receber.

O Tribunal de 1ª instância concluiu que os créditos emergentes da relação laboral que cessou em 2015 se encontravam prescritos, mas julgou procedente o pedido relativo aos créditos decorrentes da relação laboral que cessou em 2016, condenando a empregadora no seu pagamento.

A empregadora interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Évora, pugnando pela validade da declaração assinada pelo trabalhador, que considera constituir uma remissão abdicativa.

O Tribunal da Relação deu como provado que os termos da declaração assinada pelo trabalhador foram unilateralmente redigidos pela empregadora, e que esta, por sua vez, sabia que aquele necessitava de receber aquele montante para fazer face às suas despesas mensais. Assim, considerou o Tribunal que a vontade real do trabalhador ao assinar a declaração não era renunciar a



todos os créditos a que teria direito, mas receber a quantia titulada pelo cheque, uma vez que dela necessitava para satisfazer as suas despesas, sem pretender reemitir todos os débitos da empregadora.

Assim, concluiu o Tribunal da Relação que a referida declaração não podia ser considerada como uma remissão abdicativa, extintiva de todos os créditos, mas apenas um documento de quitação em relação à quantia que efectivamente foi paga ao trabalhador.

III. Jurisprudência comunitária

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 8 de Maio de 2019

O cálculo da indemnização por despedimento e do subsídio de requalificação de um trabalhador em “licença parental a tempo parcial” deve ser efetuado com base na remuneração a tempo inteiro

Uma trabalhadora, contratada por tempo indeterminado e a tempo inteiro, gozou uma licença de maternidade, seguida de uma licença parental para assistência aos filhos de dois anos.

Posteriormente, gozou uma segunda licença de maternidade, seguida de uma licença parental para assistência aos filhos sob a forma de redução de um quinto do tempo de trabalho.

Em 2010, a trabalhadora foi despedida no âmbito de um despedimento coletivo, por motivos económicos, tendo aceite uma licença de requalificação com duração de nove meses. Sucede que a trabalhadora contestou o cálculo da indemnização por despedimento e do subsídio de licença de requalificação que lhe foram pagos no âmbito do despedimento, ocorrido enquanto se encontrava em situação de licença parental a tempo parcial, pelo que intentou uma acção judicial para impugnar o referido despedimento.

Na sequência de uma decisão que julgou improcedente o seu pedido, a trabalhadora recorreu para a Cour de Cassation (França), que decidiu submeter duas questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), tendo em vista saber:

i) se o Acordo-quadro sobre a licença parental (constante do anexo da Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996) se opõe a que, quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização por despedimento e o subsídio de licença de requalificação a pagar sejam determinados, pelo menos em parte, com base na remuneração reduzida que esse trabalhador auferir quando ocorre o despedimento;



ii) tendo em conta que um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens opta por gozar uma licença parental a tempo parcial, se a discriminação indirecta daí resultante devido ao recebimento de uma indemnização por despedimento e de um subsídio de licença de requalificação inferiores pelas mulheres, não é violadora das disposições do artigo 157.º Tratado de Funcionamento da União Europeia relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

No acórdão em análise, o TJUE salientou que o Acordo-quadro sobre a licença parental assenta num compromisso dos parceiros sociais para implementar medidas destinadas a oferecer a todos os trabalhadores, masculinos ou femininos, a possibilidade de conciliar as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares, sendo aplicável a todos os trabalhadores com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.

O TJUE entendeu que, quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a sua indemnização por despedimento deve ser determinada inteiramente com base na remuneração correspondente à prestação de trabalho efetuada a tempo inteiro por esse trabalhador. Justificou o seu entendimento no facto de uma redução dos direitos decorrentes da relação de trabalho em caso de licença parental ser capaz de dissuadir o trabalhador de gozar tal licença e levar o empregador a despedir, de entre os trabalhadores, sobretudo, aqueles que se encontrem em situação de licença parental, o que colide diretamente com a finalidade do Acordo-quadro sobre a licença parental.

Relativamente ao subsídio de licença de requalificação, o Tribunal de Justiça observou que esta remuneração constitui um direito derivado da relação de trabalho, que o trabalhador pode exigir ao empregador. Com efeito, nas empresas visadas pela legislação em causa, o empregador propõe, a cada trabalhador que pretende despedir por motivos económicos uma licença de requalificação, que tem por objetivo permitir ao trabalhador beneficiar de ações de formação e das prestações de uma célula de acompanhamento das diligências de procura de emprego. Neste âmbito, o TJUE entendeu que o Acordo-quadro sobre a licença parental é também aplicável a uma prestação como o subsídio de licença de requalificação.

Assim, respondeu o TJUE às referidas questões prejudiciais da seguinte forma:

- i) o Acordo-quadro sobre a licença parental opõe-se a uma disposição nacional que implica que seja tomada em consideração a remuneração reduzida auferida por um trabalhador em licença parental a tempo parcial quando ocorre o despedimento;
- ii) uma prestação como o subsídio de licença de requalificação deve, por força do aludido Acordo-quadro, ser inteiramente determinada com base na remuneração correspondente às prestações de trabalho efetuadas a tempo inteiro por esse trabalhador.



Quanto à questão da diferença de tratamento relativa à licença parental, o TJUE entendeu que existe discriminação indirecta em razão do género quando a aplicação de uma medida nacional prejudica um número muito mais elevado de trabalhadores de um género do que do outro. Tal medida só será compatível com o princípio da igualdade de tratamento se a diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores se justificar por fatores objectivos alheios a qualquer discriminação em razão do género.

No caso concreto, o TJUE concluiu que a legislação francesa não apresentava nenhum factor objectivamente justificativo, pelo que não se demonstrava conforme com o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

Consequentemente, concluiu que o artigo 157.º TFUE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação que prevê que, quando um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, e esse trabalhador recebe uma indemnização por despedimento e um subsídio de licença de requalificação determinados, pelo menos em parte, com base na remuneração reduzida que auferia quando ocorre o despedimento, numa situação em que um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens escolhe gozar uma licença parental a tempo parcial.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) I 1250-160 Lisboa I Portugal
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 I 4100-137 Porto I Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019.

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma selecção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa actividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, rectificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de protecção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.