
Laboral

Newsletter | Portugal

Novembro 2019



Índice

- > **Laboratório**
- > **Legislação nacional**
- > **Jurisprudência nacional**
- > **Jurisprudência comunitária**



I. Laboratório

Vem a propósito do Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), de que damos conta nesta Newsletter, relembrar as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens introduzidas pela Lei n.º 60/2018.

Enquadrando a questão: o TJUE foi chamado a pronunciar-se sobre se viola o princípio da igualdade salarial o regime consagrado no sistema jurídico polaco, que estabelece diferentes idades, entre homens e mulheres, para os magistrados judiciais acederem à aposentação. Partindo da consideração de que a pensão de aposentação é qualificável como “remuneração”, o TJUE conclui que instituir uma idade de aposentação para as mulheres inferior à que vigora para os homens constitui violação do referido princípio, uma vez que resultará numa diferença do valor da pensão, que é calculada em função da antiguidade na função.

Sem depreciar o interesse prático que a qualificação como remuneração da pensão de aposentação pode ter noutras matérias, interessa reter, agora, a importância, no quadro jurídico comunitário e nacional, do princípio da igualdade salarial entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

Prosseguindo o objectivo de promover a igualdade remuneratória entre homens e mulheres consagrada no quadro jurídico europeu, o legislador português introduziu, nomeadamente na Lei n.º 60/2018, medidas a que o empregador deve estar especialmente atento.

Desde logo, o empregador deve *“assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objectivos comuns a homens e mulheres”*.

Não se prevê, de forma expressa, que o empregador tenha a obrigação de ter uma “política” incorporada num documento escrito (p. ex., regulamento da empresa), mas é clara a conveniência de o empregador promover a sua elaboração.

Desse modo, por um lado, clarifica internamente as linhas de orientação, as suas próprias regras, nesta matéria; por outro, evidencia externamente a existência dessas mesmas regras, quando tal se mostre necessário.

Será o caso, por exemplo, da fiscalização pela ACT ou da necessidade de demonstrar a inexistência de discriminação remuneratória, caso seja solicitado, por qualquer interessado, um parecer da CITE sobre esta matéria.



O empregador deve, pois, analisar cuidadosamente, se a sua “política”, isto é, o seu processo de tomada de decisões, a sua actuação, em matéria de remunerações cumpre o princípio da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. E tem todo o interesse em elaborar e divulgar essa política através de um documento, por exemplo, num regulamento interno.

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Legislação nacional

Decreto-Lei n.º 167/2019 – Diário da República n.º 224/2019, Série I de 2019-11-21
Actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2020

O presente decreto-lei actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para €635,00. O valor anterior, para o ano de 2019, estava fixado em €600,00.

O diploma entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 2020.

III. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11 de Julho de 2019

Constitui justa causa de despedimento a conduta do piloto de aviação que, menos de oito horas antes do início do voo, ingere várias bebidas alcoólicas (cinco garrafas de vinho e alguma cerveja)

O trabalhador (piloto) permaneceu e pernitou por duas noites num hotel, aguardando a realização de um outro voo com destino a Lisboa. Na última noite da sua estadia, decidiu, acompanhado de um colega, ingerir diversas bebidas alcoólicas - começou por ingerir cerveja no lobby do hotel, e, de seguida, no restaurante do estabelecimento, bebeu mais cerveja e um total de cinco garrafas de vinho.

No decurso da noite, o trabalhador importunou vários hóspedes e funcionários, tendo sido constantemente advertido para cessar as suas condutas, que envolveram, entre outras, fumar um cigarro dentro do hotel.

Estando o voo planeado para as cinco horas da madrugada do dia seguinte, o trabalhador apresentou-se ao serviço e exerceu as funções de comandante numa sequência de voos, que terminou com uma deslocação a Lisboa. Em nenhum momento informou ter consumido bebidas alcoólicas poucas horas antes da hora do voo, nem tampouco deu nota de não ter cumprido o período de repouso.

Na sequência do recebimento de e-mail dos responsáveis do hotel, relatando o comportamento do trabalhador, a empresa instaurou procedimento prévio de inquérito convolado em processo disciplinar, que culminou na decisão de despedir o trabalhador com justa causa.

O trabalhador impugnou o despedimento, e recorreu da decisão do Tribunal de 1.ª Instância que julgou a sua pretensão improcedente, por considerar lícita a decisão de despedimento.



O Tribunal da Relação de Évora confirmou a decisão de 1ª Instância por entender que o trabalhador violou o disposto no artigo 70.º, n.º 2, alínea e) do Decreto-Lei n.º 289/03, de 14 de Novembro, que adopta normas da Convenção Internacional da Aviação Civil, e que determina que um piloto não pode executar as suas funções numa aeronave quando tenha ingerido álcool dentro das oito horas anteriores ao início do período de serviço de voo ou do período de serviço de assistência.

No caso concreto, não só se provou que o trabalhador violou o dever em questão, como também foi demonstrado que o violou gravemente, ao ingerir uma quantidade significativa de álcool.

Apreciados todos os factos, concluiu o Tribunal da Relação de Évora que a culpa do trabalhador foi muito grave e susceptível de fazer quebrar irremediavelmente a confiança que a empregadora deve ter num piloto de aviação ao seu serviço. Com efeito, não só se pôs em causa a segurança dos tripulantes, como se comprometeu a imagem da empresa, ao ponto de prejudicar a decisão de potenciais interessados escolherem a companhia, na hora de adquirirem bilhetes para viagens.

IV. Jurisprudência comunitária

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 5 de Novembro de 2019

A adopção de diferentes idades de aposentação dos magistrados judiciais em função do sexo viola o princípio da igualdade salarial

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) foi chamado a pronunciar-se em acção de incumprimento instaurada pela Comissão Europeia contra a Polónia.

Em causa estava, entre outras questões, o estabelecimento pela Polónia de idades de aposentação diferentes para mulheres e homens que desempenham o cargo de magistrados.

Apreciando a alegação da Comissão, o TJUE recordou que, segundo o artigo 157.º, n.º 1 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, dando concretização à máxima de “por trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

A fim de determinar se uma pensão de reforma está abrangida no conceito de remuneração e, por isso, pelo referido artigo, o TJUE tomou em conta as suas decisões anteriores, em que



estabeleceu que se a dita pensão se relacionar com o emprego que o interessado ocupara, pode qualificar-se de “remuneração”, na acepção do TFUE. Aplicando esta orientação ao caso concreto, concluiu ser o que se verifica com a pensão que os magistrados judiciais, funcionários públicos, auferem.

Como o montante da pensão, à luz das soluções nacionais vigentes na Polónia, pode variar em função da antiguidade do trabalhador, e estando ainda prevista a atribuição adicional de um subsídio de antiguidade, o TJUE concluiu que, com a aplicação da legislação polaca, os magistrados do sexo feminino não terão as mesmas pretensões remuneratórias que os do sexo masculino, por se aposentarem, forçosamente, mais cedo.

Em consequência, o TJUE concluiu que a Polónia violou, com a adopção de tal solução, as obrigações que lhe são impostas tanto pelo artigo 157.º do TFUE (que consagra o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos), como pela Directiva 2006/54 (que prescreve que serão contrárias ao princípio da igualdade de tratamento as disposições que se baseiam no sexo para impor diferentes idades de reforma), e ainda o artigo 19.º do TFUE (que prevê a implementação de medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual).

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 7 de Novembro de 2019

O direito da União não se opõe a uma regulamentação nacional que dita a cessação automática do contrato de trabalho de pilotos de aviação de sociedade que se dedica ao transporte aéreo relacionado com a segurança nacional, assim que atinjam os 60 anos de idade

O trabalhador (piloto) foi informado, no dia 19 de Janeiro de 2012, de que o seu contrato de trabalho cessaria automaticamente a 19 de Setembro de 2012, data em que atingiria 60 anos de idade, por força de disposição legal italiana.

Em resposta, intentou uma acção no *Tribunale di Roma* (Tribunal de 1.ª Instância), pedindo que fosse declarada a ilegalidade do seu despedimento.

O Tribunal nacional analisou o ponto FCL.065 do anexo I do Regulamento (UE) n.º 1178/2011 (que estabelece os requisitos técnicos e os procedimentos administrativos para as tripulações da aviação civil), que permite que os titulares de uma licença de piloto continuem a exercer as suas funções como pilotos de aeronaves destinadas ao transporte aéreo comercial – com algumas excepções – entre os 60 e os 64 anos, apenas se proibindo o exercício, em absoluto, após os 65 anos.

Nesse sentido, o Tribunal nacional decidiu submeter, entre outras, uma questão prejudicial ao TJUE, mais concretamente, saber se a regulamentação nacional em questão é contrária ao



princípio da não discriminação em razão da idade estabelecido na Directiva 2000/78 (e no artigo 21.º, n.º 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).

Ao prever a cessação automática da relação laboral dos pilotos da empresa em questão quando estes atingem os 60 anos de idade, a solução nacional acarreta como consequência o tratamento menos favorável de algumas pessoas comparativamente a outras que exercem a mesma actividade por conta do mesmo empregador. Ainda assim, para o Tribunal seria necessário saber se a Directiva se opõe, verdadeiramente, a uma regulamentação nacional como esta, que tem por objecto garantir um nível de segurança adequado para os voos de Estado efectuados no interesse da segurança nacional.

O TJUE considerou que o artigo 2.º, n.º 5 da Directiva não afecta as medidas internas que, “numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem e prevenção das infracções penais, protecção da saúde e protecção dos direitos e liberdades de terceiros”.

Para além de o TJUE já ter, anteriormente, encarado a segurança aérea como um dos objectivos enumerados no artigo 2.º n.º 5 da Directiva, viabilizando medidas destinadas a evitar desastres aéreos através do controlo da aptidão e capacidades físicas dos pilotos, o TJUE fez notar que os voos operados pela empresa em questão se destinam à execução de operações relacionadas com a protecção da segurança nacional, apresentando maiores riscos do que aqueles que se associam tipicamente ao transporte aéreo comercial.

No entendimento do Tribunal, uma vez que o Direito da União não assume uma posição quanto a esta questão, poderão os Estados-Membros adoptar medidas internas que envolvam um limite de idade a partir do qual estes pilotos deixarão de poder exercer a sua actividade profissional, a tal não se opondo o já referido artigo 2.º, n.º 5 da Directiva.

Adicionalmente, o TJUE também focou a sua atenção no artigo 4.º, n.º 1 da Directiva, que dispõe que os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada na idade não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa actividade, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

A propósito do sector de aviação, o TJUE já declarou que é fundamental que os pilotos de linha possuam capacidades físicas particulares, capacidades essas que diminuem com a idade. Assim, pode a característica da idade constituir um “requisito essencial e determinante” para o exercício da actividade. Paralelamente, também a busca pela segurança do tráfego aéreo e a protecção da segurança nacional poderão, para o Tribunal, constituir “objectivos legítimos” para justificar uma diferença de tratamento.



CUATRECASAS

Em suma, para o TJUE o artigo 4.º, n.º 1 da Directiva não se oporá a regulamentação nacional que se enquadre nos moldes referidos, desde que essa mesma regulamentação seja proporcional, o que competirá ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional 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
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

Porto

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