



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

outubro de 2019

### JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

DIREITO DE EXERCER AÇÃO DISCIPLINAR | CADUCIDADE | INÍCIO DO PRAZO | CONHECIMENTO PELO EMPREGADOR

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 10-7-2019 (Proc. n.º 3867/18)

Divergindo do saneador-sentença, que julgara procedente a exceção de caducidade do direito do empregador de exercer o poder disciplinar e anulava a sanção de cinco dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade aplicada ao Autor, decidiu não se verificar, no caso, tal caducidade, por não ter decorrido “o prazo de 60 dias a que alude o n.º 2 do artigo 329.º do CT”.

Considerou, para tanto, que o conhecimento por um vogal do conselho de administração executivo da Ré dos factos imputados ao trabalhador a 13-7-2017 não implicou o seu conhecimento, nessa data, pelo “mesmo conselho de administração, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar”. Com efeito, não estando tal vogal “investido do poder disciplinar que compete àquele órgão colegial”, o referido prazo de caducidade só se iniciou quando o conselho de administração teve conhecimento dos mesmos factos e decidiu instaurar procedimento disciplinar ao Autor, a 5-9-2017.

TRABALHADORA LACTANTE | DESPEDIMENTO | PARECER PRÉVIO DA CITE | MOMENTO RELEVANTE

#### Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17-7-2019 (Proc. n.º 4188/18)

Confirma a decisão recorrida, que julgara ilícito o despedimento com justa causa da trabalhadora autora, por não ter a empregadora ré requerido o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos dos artigos 63.º, n.ºs 1 e 3, alínea a), e 381.º, alínea d), todos do Código do Trabalho (CT).

Nesse sentido, nota que, de acordo com “a nota de culpa junta aos autos”, os factos imputados à autora sucederam entre 16-8-2018 e 25-9-2018, período em que a mesma era trabalhadora lactante. Ora, “tanto basta” para obrigar a empregadora a requerer o parecer prévio da CITE, mediante remessa de cópia do procedimento disciplinar, sob pena de ilicitude do despedimento (artigos 63.º, n.º 1, e 381.º, alínea d), do CT). Com efeito, prossegue, de modo algum a alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, ao prescrever que tais pedido e remessa ocorram “depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º”, pressupõe “que a trabalhadora”, em tal momento, “tenha a qualidade de trabalhadora lactante”: o que importa é que a tivesse “aquando da prática dos factos que lhe são imputados na nota de culpa”. É esta, afirma, a leitura da norma mais conforme com a “razão de ser” da proteção legal em causa, que visa controlar o “despedimento destas mulheres/trabalhadoras com fundamento em factos ocorridos durante o período em que as mesmas passaram por essa concreta situação”, sendo, pois, “indiferente” que já durante a instrução do procedimento disciplinar a trabalhadora tivesse deixado de ser trabalhadora lactante (por ter o seu filho completado 1 ano de idade).

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRECTIVA 2001/23/CE | COMISSÃO DE SERVIÇO | MUNICÍPIO | IMPOSIÇÃO LEGAL DE SUJEIÇÃO A CONCURSO PÚBLICO E A NOVO CONTRATO COM O ADQUIRENTE

**Acórdão do TJUE de 13-6-2019 (Proc. C-317/18, Cátia Correia Moreira / Município de Portimão)**

Chamado a pronunciar-se sobre a interpretação da Diretiva 2001/23, de 12-3 (aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos) relativamente a dois pontos, decidiu o TJUE que:

- aquele que celebrou com o transmitente um contrato de comissão de serviço pode ser considerado trabalhador “e beneficiar, assim, da proteção que esta Diretiva concede”, desde que o direito interno (no caso, o português) o considere como tal e beneficie de um contrato de trabalho à data da transmissão;
- a Diretiva “se opõe a uma legislação nacional” que estabeleça que, em caso de transmissão, e pelo mero facto de o adquirente ser um município, “os trabalhadores em causa devem, por um lado, submeter-se a um processo de concurso público e, por outro, sujeitar-se a um novo vínculo” com o adquirente.

DIRECTIVA 2000/78/CE | DEFICIÊNCIA | DESPEDIMENTO POR RAZÕES OBJETIVAS | CRITÉRIOS DE SELEÇÃO | DISCRIMINAÇÃO

**Acórdão do TJUE de 11-9-2019 (Proc. C-397/18, DW / Nobel Plastiques Ibérica, SA)**

Num pedido de decisão prejudicial relativo à interpretação da Diretiva 2000/78, de 27-11 (igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional), entendeu o TJUE que:

- “o estado de saúde de um trabalhador reconhecido como sendo particularmente sensível aos riscos profissionais” e que não lhe permite “ocupar certos postos de trabalho por implicar um risco para a sua saúde ou para outras pessoas” só está abrangido pelo conceito de “deficiência” (na aceção da Diretiva) se tal estado “gerar uma limitação da capacidade, resultante, nomeadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, cuja interação com várias barreiras pode impedir a sua plena e efetiva participação na vida profissional em igualdade com os outros trabalhadores”;
- o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), ii), da Diretiva deve ser interpretado no sentido de que constitui discriminação indireta em razão de deficiência o despedimento por «razões objetivas» de um trabalhador com deficiência, pelo facto de preencher os critérios de seleção definidos pelo empregador (apresentar uma produtividade inferior a uma determinada taxa, uma menor polivalência nos postos de trabalho da empresa e uma taxa de absentismo elevada) - salvo se o empregador tiver previamente realizado as adaptações razoáveis (impostas pelo seu artigo 5.º) no que respeita ao trabalhador, para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento.

Para mais informações, por favor contacte:

**DIOGO LEOTE NOBRE**  
Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

**PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN**  
Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

**JOANA VASCONCELOS**  
Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

**CLÁUDIA DO CARMO SANTOS**  
Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2019. 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).