

BOLETIM LABORAL

// Portugal

SETEMBRO 2025



JURISPRUDÊNCIA

ILICITUDE DE TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO | RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA

Acórdão TRE de 10/07/2025 / Proc. n.º 232/24.6T8EVR.E1 (Relatora Paula do Paço)

Confirma a decisão proferida pelo tribunal de primeira instância, negando provimento ao recurso interposto pela ré empregadora, numa ação em que estava em causa a apreciação da justa causa invocada pelas autoras trabalhadoras na resolução dos respetivos contratos de trabalho na sequência de ordem de transferência de local de trabalho, que reputaram de ilegal, determinada pela mesma ré.

Tal como o tribunal de primeira instância, considera a Relação que na ordem de transferência foi omitida a “indicação dos concretos factos determinantes da transferência do local de trabalho”, que a ré não identifica ao limitar-se a arguir “a sua necessidade ou interesse nessa alteração” sem sustentar tal juízo conclusivo, e a argumentar “a inexistência de inconveniente para as autoras”.

Com efeito, sustenta a Relação, o artigo 196.º n.º 2 do Código do Trabalho “impõe ao empregador o dever de concretizar, de forma objetiva e detalhada, os reais motivos que determinam a transferência do trabalhador do seu local de trabalho”, pelo que “não satisfaz tal dever de fundamentação a mera referência, genérica, à existência de motivos imperiosos da organização da Ré, nomeadamente por ausência de trabalhadores, nem a referência ao interesse da Ré em manter a qualidade dos serviços prestados, em todas as suas respostas sociais”.

Mais refere a Relação que a fundamentação apresentada “constitui uma alegação genérica que não clarifica, nem permite compreender”, o motivo pelo qual a ré “selecionou especificamente as Autoras para mudarem, temporariamente, de local de trabalho”.

Conclui assim a Relação que a ordem de transferência do local de trabalho das Autoras foi ilícita por incumprimento do dever de fundamentação, devendo como tal considerar-se legítima a desobediência à mesma por parte das autoras. Em consequência, entende a Relação que a ré violou o dever de ocupação efetiva ao impedir as trabalhadoras de reiniciarem a sua atividade profissional

naquele que era ainda o seu local de trabalho, violando desse modo as suas garantias legais e convencionais.

Daqui retira por último a Relação que a ré “revelou uma absoluta indiferença e desconsideração pelas trabalhadoras, impedindo-as de exercerem a sua atividade profissional, fazendo finca-pé numa transferência absolutamente ilegal”, o que entende suficiente para se considerar irremediavelmente prejudicada a relação de confiança e a possibilidade de subsistência da relação laboral e, como tal, para se dar por demonstrada a existência de justa causa de resolução do contrato de trabalho, com a consequência do pagamento de indemnização nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

REQUISITOS DE VALIDADE DE COMISSÃO DE SERVIÇO I ILICITUDE DE DESPEDITO

Acórdão TRL de 10/07/2025 / Proc. n.º 20223/23.3T8LSB.L1-A (Relatora Alda Martins)

Julga a apelação parcialmente procedente, declarando que entre as partes vigorou um contrato de trabalho comum e não um contrato de comissão de serviço (como a ré alegava e o tribunal de primeira instância reconheceu) e considerando pois ilícito o despedimento do autor pela ré.

Na sua fundamentação, entende a Relação de Lisboa que o contrato de trabalho em regime de comissão de serviço está legalmente sujeito a documento escrito de que conste a indicação do cargo ou funções a desempenhar e a menção expressa do regime de comissão de serviço (sendo essas formalidades *ad substantiam*), pelo que o mesmo não pode ser substituído – como antes o tribunal recorrido o admitiu – “por outro meio de prova ou por outro documento que não seja de força probatória superior (...), sendo, pois, inadmissível, entre outras, a prova por confissão ou por testemunhas”. Nesse sentido, acrescenta a Relação, a apreciação da existência de uma comissão de serviço é matéria excluída da livre apreciação pelo juiz, estando sujeita a “prova vinculada, legalmente pré-estabelecida”.

Em conformidade, conclui a Relação que, “quer o acordo de trabalho em regime de comissão de serviço seja nulo por ter sido celebrado fora dos casos permitidos por lei, quer seja nulo por falta de redução a escrito que contenha a indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço”, a consequência a retirar daí é a de se considerar “que foi celebrado um contrato de trabalho comum ou um acordo de modificação do contrato de trabalho já existente, conforme o caso, para o exercício do cargo ou funções ajustadas”. E, se assim é, a conclusão inevitável é a da ilicitude da cessação do contrato de trabalho determinada unilateralmente pela ré, como se de um contrato de comissão de serviço se tratasse, não assente em qualquer justa causa (disciplinar ou objetiva).

NULIDADE DE CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA I CONTRATO DE AGÊNCIA

Acórdão STJ de 18/09/2025 / Proc. n.º 2008/21.3T8CSC.L1.S1 (Relator Emídio Francisco Santos)

Confirma Acórdão da Relação de Lisboa, que revogara anterior sentença proferida em primeira instância, considerando improcedente a revista apresentada pela autora e mantendo a decisão de absolvição do réu de pedido de condenação da quantia de 45.000,00 € a título de cláusula penal pela violação de alegada obrigação de não concorrência.

Na origem do conflito estava um acordo celebrado entre a autora e o réu denominado “contrato de agência coordenação”, nos termos do qual cabia a este, designado no contrato como “Agente”, realizar atividades como “promover, de modo autónomo e estável, a celebração de contratos de agência e subagência” e “dirigir e coordenar a atividade da rede de agentes e subagentes da autora sob a sua orientação, designadamente fazendo-os cumprir os deveres e obrigações contratualmente assumidos perante a autora”, acordo do qual se retirava ainda a obrigação de o réu não concorrer, direta ou indiretamente e em todo o

território nacional, com a autora até um máximo de dois anos após a cessação do contrato por qualquer meio”.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ rejeita a qualificação como contrato de agência do referido acordo, desde logo por considerar que o objetivo a que o réu se vinculou “não era o de aumentar o número de clientes da autora nas áreas da sua atividade, mas o de alargar o número das pessoas que angariavam clientes para ela”. Nesse sentido, entende que “é de qualificar como relação laboral aquela em que uma das partes se obrigou perante outra a coordenar e coordenou efetivamente a rede de agentes e subagentes dela, em determinada área territorial, no âmbito da organização e sob a direção desta última”.

Com efeito, examinada a matéria de facto, conclui o STJ no sentido da existência de factos “que apontam no sentido de que a autora conformava e controlava a atividade de coordenação desenvolvida pelo réu”, designadamente a circunstância de o réu “pelas funções de coordenador regional que exercia”, ter “acesso a informações que não se encontravam disponíveis aos agentes e subagentes da rede, nem a terceiros”, e ter “contacto próximo com o gerente da autora e com a coordenadora nacional, dispondo de informação sobre a gestão da rede, (...), suas políticas e perspetivas e planos de expansão, negociação de protocolos, objetivos e resultados

financeiros”. No mesmo sentido, milita também o facto de a autora pretender que o réu “com a sua experiência, a ajudasse a desenvolver e fazer crescer o seu negócio, designadamente, na gestão e expansão da sua rede de mediação imobiliária, então ainda pouco desenvolvida”. Daí faz o STJ decorrer que a atividade da autora assentava numa estrutura hierarquizada, na base da qual estavam os agentes e subagentes que angariavam clientes, e num plano imediatamente superior seis coordenadores regionais, entre os quais o réu, que por sua vez reportavam ao coordenador nacional, estando no topo da pirâmide a gerência da autora.

Por essas razões, conclui o STJ que a Relação, ao não submeter a relação contratual em causa ao regime do contrato de agência, não violou o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 178/86, de 3 de julho (diploma regulador do contrato de agência), como não violou os n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do mesmo diploma, relativas à obrigação de não concorrência.

Mais considera o STJ que, “estabelecida a natureza laboral da relação entre a autora e o réu, era de considerar nula a cláusula de não concorrência constante do acordo celebrado entre eles”, em virtude de esta não observar a condição prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 136.º do Código do Trabalho, “ou seja, não atribuir ao réu, durante o período de limitação da atividade, uma compensação”.

PARA MAIS INFORMAÇÕES, POR FAVOR CONTACTE:



DIOGO LEOTE NOBRE
Diogo.Leote@mirandalawfirm.com



PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN
Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com



JOÃO PIRES TEIXEIRA
Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2025 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.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.