



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

maio 2017

### JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

GERENTE | TRABALHADOR | EXERCÍCIO SIMULTÂNEO DE FUNÇÕES | INCOMPATIBILIDADE DE PRINCÍPIO | EXCEPCIONAL ADMISSIBILIDADE

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 6-4-2017 (Proc. n.º 127/15)**

Julga procedente a reclamação de um credor da sociedade insolvente contra a inclusão na lista de créditos reconhecidos, como crédito laboral, gozando da correspondente garantia reforçada, de um crédito do respetivo gerente, por não ser de admitir “o exercício simultâneo” de tais funções e das de trabalhador.

Para tanto, afirma a incompatibilidade de princípio da cumulação de tais funções na sociedade por quotas - dados os “poderes de autoridade, direção, fiscalização e disciplina” do gerente sobre os trabalhadores” -, defendendo solução análoga à legalmente prescrita para as sociedades anónimas. E muito embora admita, em circunstâncias excepcionais, a “coexistência do contrato de trabalho com o exercício das funções de gerente”, exclui-a liminarmente no caso, em virtude de o gerente, sócio fundador e dono de metade do capital da sociedade, sempre ter exercido tal cargo, aliás de forma isolada nos últimos anos.

COMISSÃO DE SERVIÇO | FORMA ESCRITA | PRETERIÇÃO | CONSEQUÊNCIAS

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30-3-2017 (Proc. n.º 2137/15)**

Diverge da sentença de primeira instância que, admitindo a validade de um acordo de comissão de serviço não escrito, decidira não ter caráter definitivo o desempenho pela autora de funções de chefia, logo, não envolver o seu regresso às anteriores funções qualquer violação das respetivas garantias legais em matéria de baixa de categoria e de retribuição.

Mais exatamente, decide que por ser *ad substantiam* a imposição legal de forma escrita, ou seja, inultrapassável a sua preterição, não foi, no caso, validamente celebrado qualquer acordo de comissão de serviço, tendo a autora adquirido “o direito à categoria correspondente” às funções de chefia desempenhadas, pelo que não pode o empregador retirar-lha, nem deixar de lhe pagar “a retribuição correspondente”.

AÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO | FALTA DE TÍTULO PROFISSIONAL | INVALIDADE |

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 28-4-2017 (Proc. n.º 2282/16)**

Confirma a decisão de primeira instância - que reconheceu existir entre a ré e o pretendo prestador de atividade um contrato de trabalho desde a data indicada pelo Ministério Público -, não conhecendo da questão, por aquela suscitada em recurso, da “falta da habilitação profissional” deste, pois extravasa “manifestamente” o

objeto da ação com processo especial em causa, “exclusivamente vocacionada” para apreciar a existência de um contrato de trabalho, não a sua validade.

## JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRECTIVA 23/2001 | MANUTENÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES | CLÁUSULAS DE REENVIO “DINÂMICO” PARA UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Acórdão de 27-4-2017 (Procs. C680/15, Asklepios Kliniken LangenSeligenstadt GmbH / Ivan Felja e C681/15, Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH / Vittoria Graf)**

Incidindo sobre o artigo 3.º da Diretiva 2001/23 de 12/3, que garante a manutenção de direitos dos trabalhadores em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, a questão submetida ao TJUE respeita às chamadas cláusulas de reenvio “dinâmico”.

Inseridas no contrato de trabalho, tais cláusulas remetem para as disposições de uma convenção coletiva, tornando aplicáveis os direitos e obrigações nelas fixados (que de outro modo não o seriam), bem como os resultantes de “convenções posteriores” que a completem, modifiquem ou substituam.

Segundo o TJUE, as cláusulas de reenvio “dinâmico” incluem-se entre os direitos e obrigações que, por força do referido artigo 3.º, vinculam o adquirente da empresa ou estabelecimento, com uma única condição: prever o direito nacional, para salvaguarda do seu interesse e da própria liberdade de empresa, a possibilidade de ajustar, adaptar e se necessário alterar, consensual ou unilateralmente, as condições de trabalho existentes à data da transmissão.

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, 2017. 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.**

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.