

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

DESPEDIMENTO VERBAL | DESPEDIMENTO TÁCITO | FACTOS CONCLUDENTES | NÃO VERIFICAÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10-9-2018 (Proc. n.º 1829/17)

Nega provimento ao recurso, confirmando a sentença recorrida - que julgara improcedente o pedido de declaração de ilicitude do despedimento verbal do autor pela ré, por entender que o mesmo jamais havia ocorrido.

Invoca, para tanto, que não sendo “a declaração expressa” requisito “absolutamente indispensável” do despedimento, é de admitir a “manifestação tácita da vontade de pôr termo ao contrato” - mas não já o “mero despedimento presumido”, pois “é imprescindível que, de forma inequívoca, se possa concluir do comportamento do empregador que foi sua vontade pôr termo à relação laboral”.

Ora, conclui, nada disto sucedeu no presente caso, não constituindo “despedimento tácito” o comportamento do empregador que, “num contexto de exaltação mútua, manda o trabalhador para casa e lhe diz que depois falariam, mais lhe tendo, nesse mesmo dia, instaurado procedimento disciplinar”.

ACORDO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | ANULAÇÃO | PRAZO PARA PROPOR A AÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12-9-2018 (Proc. n.º 25940/17)

Revoga a sentença recorrida que, numa ação proposta pelo trabalhador para obter a anulação por erro-vício do acordo de cessação do respetivo contrato de trabalho, julgara procedente a exceção perentória de prescrição dos créditos por aquele reclamados, com base no artigo 337.º, n.º 1, do CT.

Para tanto, relembra que os créditos abrangidos por esta norma são apenas os “que emergem diretamente do contrato de trabalho ou os que resultem da sua violação ou cessação” e esclarece que, tratando-se de crédito que tenha “por fonte um ato diverso do contrato de trabalho ou da sua cessação”, a mesma não se lhe aplica.

Após o que conclui que, estando em causa a invocação “de erro-vício na celebração do acordo revogatório do contrato de trabalho” suscetível de gerar a sua anulabilidade, “não tem aplicação” o artigo 337.º, n.º 1, do CT, pois não se trata de um crédito laboral, “que o trabalhador conhece, e pode acionar logo após a cessação da relação de dependência ao empregador”, mas de um direito de natureza diversa, dependente de factos (os “subjacentes ao alegado erro”) cujo conhecimento não se pode assumir em tais termos e cujo exercício se rege pelo artigo 287.º, n.º 1, do CódCiv, que conta o prazo (de caducidade) de um ano nele previsto do efetivo conhecimento dos factos pelo interessado. Tendo este conhecimento tido lugar meses depois da cessação do contrato de trabalho, não se havia ainda esgotado tal prazo quando foi proposta a ação.

FALTAS AO TRABALHO | QUALIFICAÇÃO | MEDIDA
DE COAÇÃO APLICADA EM PROCESSO-CRIME**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12-9-2018 (Proc. n.º 11462/17)**

Divergindo da decisão recorrida - que julgou improcedente a impugnação pelo trabalhador do seu despedimento fundado nas 161 faltas dadas na sequência da “medida de coação de suspensão de funções e proibição de entrada nas instalações da ré” que lhe fora aplicada em sede de processo-crime, por considerar que tais faltas teriam de ser consideradas “injustificadas, por procederem de comportamento gravemente censurável” do trabalhador -, contesta esta qualificação das faltas e declara ilícito o despedimento com base nela efetuado.

Invoca, para tanto, que tendo sido “dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções” que ao trabalhador “foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido”, as 161 faltas em causa integram a previsão da alínea d), parte final, do n.º 2 do artigo 249.º do CT, relativa ao “cumprimento de obrigação legal”.

Donde, a conclusão de que, reconduzindo-se a “faltas ao serviço” dadas “em cumprimento de uma obrigação legal”, devem tais faltas “ser juridicamente consideradas como justificadas”, pelo que “não se traduzem numa qualquer infração disciplinar”, não podendo, assim, constituir “fundamento legítimo de justa causa de um despedimento lícito”.

CEDÊNCIA OCASIONAL | ILICITUDE | DIREITO DO
TRABALHADOR OPTAR POR PERMANECER NA CESSIONÁRIA | CADUCIDADE**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26-9-2018 (Proc. n.º 266/17)**

Confirma a sentença de primeira instância, que julgara improcedentes, deles absolvendo as empresas cedente e cessionária, os pedidos de pagamento de alegadas diferenças salariais e de reconhecimento ao trabalhador do direito de optar pela integração na empresa cessionária em regime de contrato de trabalho sem termo.

Sobre este último ponto, e em termos que justificam o destaque que aqui lhe é dado, começa por dar como assentes, quer a ilicitude da cedência ocasional do trabalhador - resultante da não redução a escrito do acordo entre cedente e cessionária e da falta da declaração escrita de concordância do trabalhador -, no período entre a sua constituição e a sua ulterior regularização, quer o direito de opção que, em virtude daquela, a este é legalmente concedido. Todavia, relembra que tal direito deve ser exercido, “sob pena de caducidade”, até ao termo da “cedência ilícita”, mediante carta registada com aviso de receção dirigida à cedente e à cessionária.

Ora no presente caso, o trabalhador não só não exerceu tal direito nos “vários meses” que durou o período de cedência ilícita, como contribuiu para a cessação deste e para a consequente “caducidade” do direito que invoca, ao subscrever, “de modo consciente e informado”, o “contrato (lícito) de cedência ocasional”, que operou a respetiva regularização, pelo que se mostra infundada a sua pretensão àquele respeitante.

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, 2018. 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.