

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12-1-2017 (Proc. n.º 237/14)

Revogou a decisão proferida no caso pelo Tribunal da Relação do Porto (Acórdão de 14-3-2016, Proc. n.º 237/14) - que qualificou como de trabalho o contrato que entre 2002 e 2013 vinculara Autor e Ré, julgou ilícito o despedimento daquele por esta e a condenou em conformidade -, determinando a subsistência da sentença de primeira instância, que absolvera a Ré do pedido.

Baseou-se, para tanto, não na “presunção de contrato de trabalho” (ou de laboralidade) atualmente prevista no artigo 12.º, n.º 1, do Código do Trabalho, mas no método indiciário, de que a jurisprudência lançava mão no direito anterior a este, por considerar que “estando em causa a qualificação da relação jurídica estabelecida entre as partes, desde março de 2002 até setembro de 2013, e não resultando da matéria de facto provada que as partes tivessem alterado os respetivos termos, o regime jurídico aplicável é o decorrente do Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969 (LCT)”. Ou seja, reafirmou a orientação firme do Supremo Tribunal de Justiça, com acolhimento nalgumas decisões das Relações (caso do Acórdão da Relação do Porto proferido neste caso), quanto à aplicação no tempo da referida presunção de laboralidade, a qual se estriba numa leitura, no mínimo questionável, do artigo 8.º, n.º 1, da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que reconduz a “efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento” e, por isso, exime à imediata aplicação da lei nova a questão da qualificação da relação efetivamente existente entre as partes.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 9-1-2017 (Proc. n.º 5064/15)

Contrariando a decisão de primeira instância, julgou procedente o recurso interposto pela empregadora na parte relativa à oposição, por si deduzida, à reintegração da trabalhadora com um cargo de direção na empresa, cujo despedimento aquela declarara ilícito.

Mais exatamente, divergiu da sentença impugnada, tanto na interpretação da norma aplicável (artigo 392.º, n.º 1, do Código do Trabalho), como na apreciação dos factos em que esta baseou a recusa do pedido de exclusão da reintegração (causar o “regresso da Autora à empresa Ré” apenas meros inconvenientes” e ter esta culposamente causado os factos invocados para suportar tal pedido). Com efeito, após constatar a existência de “um conjunto de sérios motivos” que evidenciam ser a reintegração “prejudicial e perturbadora para o funcionamento da empresa da ré em alto grau – o que é o mesmo que dizer gravemente prejudicial e perturbadora -, com séria e grave impossibilidade de reconstituição prática, normal, do vínculo laboral”, considerou que “na oposição à reintegração, o juízo da inexigibilidade para o empregador da subsistência do contrato é independente do motivo da ilicitude do despedimento”, baseando-se apenas “na falta de confiança e perturbação da vida da empresa”.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 5-1-2017 (Proc. n.º 49/14)

Confirmando a decisão de primeira instância, decidiu que “não pode ser considerada uso laboral” para efeitos do artigo 258º, n.º 1, do Código do Trabalho, a atribuição de “uma verba titulada como complemento de abono de falhas”, por “despacho do conselho de administração da empresa, sem qualquer participação ou acordo prévio ou posterior dos destinatários, com início em 2006 e para vigorar durante um ano, não obstante se ter prolongado até 2012 sempre com base em despachos anuais” daquele, dos quais constava “a possibilidade da sua exclusão ou suspensão”.

Baseou-se tal entendimento em que, constituindo “um uso laboral vinculativo e relevante como fonte de direito a prática constante, uniforme e pacífica que a empresa adotou durante um período de tempo adequado a criar no trabalhador a legítima expectativa quanto ao caráter obrigatório dessa prática”, não pode concluir-se, no caso presente, existir tal uso, “quer pelo curto tempo de duração da atribuição, quer pelas alterações que ocorreram, sempre por decisão do conselho de administração”.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA**Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 15-11-2016 (Proc. n.º C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo / Academia Vasca de Policía y Emergencias)**

Questionado em sede de reenvio a título prejudicial sobre a conformidade com a Diretiva 2000/78 do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, da fixação, por uma disposição de direito interno (no caso, a *Ley n.º 4/1992 de Policía del País Vasco*) de um limite máximo de idade (35 anos) como requisito para admissão ao concurso de acesso a dada profissão (agente da *Polícia Autónoma Vasca*), decidiu o TJUE que aquela não se opõe a tal “diferença de tratamento em razão da idade”. Com efeito, constituindo esta um “requisito essencial e determinante para o exercício” da atividade em causa e para garantir “a operacionalidade e o bom funcionamento do serviço”, sem exceder o necessário à realização de tal objetivo, mostra-se conforme com o seu artigo 4.º, n.º 1, e, nessa medida, não implica discriminação.

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.