

## CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



### NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Junho, 2014

---

I Legislação	2
II Jurisprudência	2

---

## NEWSLETTER LABORAL

### I LEGISLAÇÃO

#### **Lei n.º 35/2014. D.R. n.º 117, Série I de 2014-06-20 Assembleia da República**

Foi aprovada a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que entrará em vigor dia 1 de Agosto.

### II JURISPRUDÊNCIA

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 2014-05-15 Efeitos da declaração de inconstitucionalidade dos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho de 2009 num despedimento por extinção de posto de trabalho feito ao abrigo dessas normas**

O Tribunal da Relação de Coimbra foi chamado a decidir em segunda instância o caso de um trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho, em Março de 2013, segundo os critérios constantes dos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, entretanto declarados inconstitucionais pelo Tribunal Constitucional no seu acórdão n.º 602/2013, de 20 de Setembro.

O trabalhador considerava que a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral produzia efeitos retroactivos e repristinatórios, operando o desaparecimento do ordenamento jurídico do acto que procedeu ao seu despedimento, defendendo, por isso, o seu direito à reintegração na empresa com efeitos reportados ao dia em que fora despedido. Subsidiariamente, o trabalhador pugnava ainda pela declaração de ilicitude do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, porque assente em normas declaradas inconstitucionais.

O trabalhador alegou ainda não ter impugnado o seu despedimento no prazo de 60 dias por achar ter sido regularmente despedido face às normas do Código de Trabalho então em vigor. Contudo, por força da declaração de inconstitucionalidade, entendia que o prazo para poder impugnar devia considerar-se reaberto.

Respondendo à questão sobre se a declaração de inconstitucionalidade dos n.ºs 2 e 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redacção da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, acarretava automaticamente o desaparecimento do acto de despedimento do trabalhador praticado quando estavam em vigor essas normas, o Tribunal da Relação de Coimbra respondeu afirmativamente.

O Tribunal recordou que, por regra, a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral tem eficácia retroactiva, isto é, declarada a inconstitucionalidade da

norma, fica proibida a sua aplicação a qualquer situação ou relação por ela potencial ou concretamente abrangida.

O Tribunal da Relação de Coimbra prosseguiu esclarecendo que a sentença do Tribunal Constitucional tinha carácter declarativo, isto é, declarava aquelas normas nulas desde a sua entrada em vigor, tudo se devendo passar como se as mesmas nunca tivessem integrado o ordenamento jurídico. Deste modo, sendo a norma nula desde a origem, tornavam-se igualmente inválidos não apenas os efeitos directamente produzidos por ela (e daí a reposição em vigor da norma que ela revogou), mas também os actos jurídicos praticados ao seu abrigo.

O Tribunal concluiu, por isso, que o despedimento era inválido, devendo tudo passar-se como se o mesmo nunca se tivesse produzido. Deste modo, a relação de trabalho em causa subsistia intocada, devendo a empresa, conseqüentemente, reintegrar o trabalhador com eficácia reportada à data em que o mesmo fora despedido.

No que respeita à questão de se poder ou não aferir o despedimento do trabalhador, quanto à sua licitude, à luz do artigo 368.º n.ºs 2 e 4 do Código do Trabalho, na redacção conferida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Abril, mantendo o despedimento caso tenham sido respeitados aqueles dispositivos legais, o Tribunal da Relação de Coimbra respondeu negativamente.

Com efeito, no ordenamento jurídico português a regra é a de que os actos devem ser aferidos à luz da lei que se encontra em vigor à data da sua prática. Conseqüentemente, a apreciação judicial das decisões de despedimento deverá ser feita tendo por referência a lei em vigor à data dessas decisões.

O Tribunal de Relação considerou que a resposta negativa à questão se impunha porque uma resposta afirmativa à mesma determinaria duas conseqüências "*juridicamente insustentáveis*": i) a aplicação das normas a uma situação ocorrida depois da cessação da sua vigência; e ii) a subsistência no ordenamento jurídico, até à data da declaração de inconstitucionalidade, de um despedimento que se deve ter por inexistente, porque tomado com fundamento num quadro legal também ele retroactivamente inexistente. O Tribunal da Relação de Coimbra referiu que este entendimento também se impunha por razões de segurança jurídica e de confiança no sistema jurídico.

Quanto a saber se o despedimento do trabalhador podia ser qualificado como ilícito, designadamente para efeitos do reconhecimento dos denominados "salários de tramitação", o Tribunal respondeu negativamente, pois considerou que a invalidação do despedimento não resulta da declaração da sua ilicitude fundada em qualquer das suas causas previstas nos artigos 381.º ou 384.º do Código do Trabalho, antes da inexistência do regime legal com base no qual foi decretado. Conseqüentemente, considerou não poder reconhecer-se ao trabalhador o direito aos "salários de tramitação", uma vez que tal direito apenas emerge de uma situação de ilicitude do despedimento que não se registou no caso.

Por último, o Tribunal da Relação de Coimbra pronunciou-se sobre se obstava ao desaparecimento do acto de despedimento e aos efeitos daí decorrentes o facto de ter decorrido o prazo de caducidade para o trabalhador impugnar o respectivo despedimento (60 dias).

O Tribunal considerou que o decurso do referido prazo de 60 dias não obstava à extensão ao despedimento do trabalhador dos efeitos invalidantes decorrentes da declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, das normas que fundaram esse despedimento.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2014-05-08**  
**Resolução do contrato de trabalho com justa causa – Reserva da vida privada**

O Tribunal da Relação de Évora apreciou o pedido de reconhecimento da justa causa para a resolução do contrato de trabalho de um Chefe de Vendas que considerava estarem a ser violados os seus direitos e garantias, de forma deliberada, culposa e continuada por parte do empregador.

O trabalhador alegava, em síntese, ter sido colocado um equipamento GPS na viatura que lhe estava atribuída para uso total; terem sido substituídas as chaves do armazém onde trabalhava sem que lhe tivessem sido entregues as novas; e, por último, um esvaziamento de funções, uma vez que lhe retiraram a marcação de férias, o controlo de stocks, a efectivação de encomendas e o processamento informático das mesmas.

O empregador defendeu-se, invocando a caducidade do direito de resolução do contrato em relação a alguns dos factos vertidos na comunicação do trabalhador, bem como o facto de, antes de resolver o contrato, o trabalhador não ter alertado o empregador para as consequências dos comportamentos por ele assumidos, em violação do princípio da boa fé na execução do contrato de trabalho.

Quanto à caducidade do direito de resolver o contrato, o Tribunal da Relação de Évora sublinhou que os Tribunais Superiores têm-se pronunciado no sentido de que o início da contagem do prazo de caducidade se conta a partir do momento em que o comportamento do empregador assume tal gravidade que torna impossível a manutenção da relação laboral. Atendendo ao tipo de situações invocadas pelo trabalhador, o Tribunal considerou que as mesmas não correspondiam a factos instantâneos, mas antes continuados.

No que respeita à justa causa para a resolução, o Tribunal da Relação de Évora começou por analisar a colocação do equipamento GPS na viatura que estava atribuída ao autor para uso total.

O Tribunal considerou que o poder de direcção, no qual se inclui a faculdade de fiscalização e controlo da actividade, se restringe à prestação de actividade pelo

trabalhador, sendo inadmissível que esse controlo se estenda à vida privada do trabalhador, sem a autorização deste. Note-se que o Tribunal considerou irrelevante se o referido sistema GPS foi instalado nas viaturas de outros trabalhadores, concluindo que o empregador violara culposamente o direito à vida privada do trabalhador.

Quanto à substituição das chaves do armazém sem que tenham sido entregues ao trabalhador as novas, o Tribunal considerou que a decisão não violava qualquer direito laboral ou pessoal do trabalhador, pois o mesmo continuou a ter acesso ao seu posto de trabalho, no horário em que o empregador considerou que aquele deveria ter acesso, concluindo inexistir qualquer violação direitos ou garantias do trabalhador.

O Tribunal chegou à mesma conclusão quanto ao alegado esvaziamento de funções: os comportamentos não evidenciavam qualquer violação de direitos ou garantias do trabalhador. Para tanto o Tribunal analisou o conjunto de funções do trabalhador, que considerou alargado, concluindo que, embora lhe tivessem sido subtraídas algumas, estas não faziam parte da essencialidade de funções de um Chefe de Vendas, e que também não tinham sido retiradas ou diminuída quaisquer competências ao nível da supervisão.

Uma vez concluída a análise de cada facto que o trabalhador invocara para consubstanciar a justa causa, o Tribunal da Relação de Évora considerou que apenas se verificava a violação operada pela instalação do GPS na viatura (sem que tivesse ficado sequer demonstrado que o empregador tenha controlado o trabalhador no tempo de descanso), o que, só por si, não impossibilitava a subsistência do vínculo laboral, pelo que declarou inexistir fundamento para a resolução com justa causa do contrato de trabalho.

**Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 2014-03-18**  
**Atribuição de licenças de maternidade a mulheres que foram mães através de um contrato de maternidade de substituição**

Num pedido de decisão prejudicial, a Grande Secção do Tribunal da União Europeia pronunciou-se sobre a interpretação dos artigos 1.º, n.º 1, 2.º, alínea c), 8.º, n.º 1, e 11.º, n.º 2, alínea b) da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, bem como dos artigos 2.º, n.º 1, alínea a) e b), e 2, alínea c) e 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opunha uma trabalhadora - uma mãe que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição - ao seu empregador - uma fundação integrada no Serviço Nacional de Saúde -, a respeito da recusa de lhe conceder uma licença remunerada na sequência do nascimento desse

filho. De facto, esta trabalhadora nunca esteve grávida, nem era seu o óvulo envolvido na fertilização, sendo apenas o esperma do seu companheiro.

O empregador estabeleceu regimes aplicáveis às licenças e às prestações de maternidade e de adopção, que eram equivalentes às licenças remuneradas previstas na lei. Esses regimes não previam o direito a licença nem a remuneração para as mães intencionais em caso de maternidade de substituição. O empregador estabeleceu também um regime de licenças especiais, o qual não abrangia o caso de gestação por substituição.

Apesar de não ter estado presente no momento do parto, a trabalhadora começou a amamentar a criança uma hora depois do seu nascimento e até aos três meses, tendo sido atribuído o poder paternal permanente e total à trabalhadora e ao seu companheiro.

O Tribunal recordou que a licença de maternidade destina-se a assegurar, por um lado, a protecção da condição biológica da mulher durante e após a sua gravidez e, por outro lado, a protecção das relações especiais entre a mulher e o seu filho durante o período subsequente à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela acumulação de encargos resultantes do exercício simultâneo de uma actividade profissional.

O Tribunal considerou que a Directiva se destina a proteger a saúde da mãe da criança na situação específica de vulnerabilidade decorrente da gravidez, decorrendo que a atribuição de uma licença de maternidade com base no artigo 8.º da Directiva pressupõe que a trabalhadora que beneficia dessa licença tenha estado efectivamente grávida e tenha dado à luz a criança.

Nestas condições, uma trabalhadora, na sua qualidade de mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição, não entra no âmbito de aplicação do artigo 8.º daquela Directiva, mesmo quando amamente ou possa amamentar a criança após o parto. Consequentemente, considerou que os Estados-Membros não estavam obrigados a conceder a essa trabalhadora o direito a uma licença de maternidade por força daquele artigo, sendo essa uma mera faculdade.

O Tribunal considerou ainda não haver nos autos elementos que permitissem demonstrar que a recusa da licença em causa prejudicava em especial os trabalhadores do sexo feminino comparativamente aos do sexo masculino, tendo, assim, concluído que a recusa em conceder uma licença de maternidade a uma mãe intencional não constitui uma discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, na acepção do artigo 2.º, n.º 1 alíneas a) e b) da Directiva 2006/54.

## **CONTACTOS**

### **CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL**

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

#### **LISBOA**

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

#### **PORTO**

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

cuatrecasaporto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

---

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço [cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com).

---