

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Maio, 2015

I Legislação	2
II Jurisprudência	2

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO

Portaria n.º 131/2015 – D.R. n.º 93/2015, Série I de 2015-05-14
Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

II JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2015-03-23
Justa causa de despedimento – Faltas injustificadas

O Tribunal da Relação do Porto foi chamado a pronunciar-se sobre a licitude de um despedimento na sequência de alegadas faltas injustificadas do trabalhador.

O trabalhador faltou vários dias, não tendo apresentado justificação para dois dias de ausência.

De acordo com uma norma interna da empresa, as faltas, quando previsíveis, deviam ser comunicadas com cinco dias de antecedência e, não o sendo, logo que possível. Por sua vez, a justificação teria de ser acompanhada de prova documental e, estando em causa faltas por doença, o boletim de baixa ou o atestado médico deveriam ser entregues à chefia até ao dia seguinte da respectiva emissão. No caso em concreto, tal não aconteceu, levando a que as justificações não fossem aceites por terem sido apresentadas intempestivamente.

No seguimento das referidas faltas dadas pelo trabalhador – que não foram consideradas justificadas – o mesmo enviou três cartas, todas elas tendo como visada a diretora de recursos humanos do empregador: (i) uma, acusando-a desigualdade de tratamento e perseguição com processos disciplinares, referindo ter sido “cobaia”, que tudo parecia ter sido ensaiado e que não era difícil apurar o encenador; (ii) outra, dela participando à administração do empregador, imputando-lhe o único intuito de o prejudicar economicamente, de modo a que não recebesse as gratificações e acusando-a de parcialidade, incorreção e dizendo que ela era tudo menos isenta e imparcial e, (iii) uma outra, referindo que o comportamento da directora em nada a dignificava enquanto jurista, diretora dos serviços jurídicos e conhecedora da legislação laboral.

O empregador decidiu instaurar um processo disciplinar ao trabalhador e chamou-o para lhe ser entregue a nota de culpa. O trabalhador, confrontado com a situação descrita, acusou a diretora de parcialidade e incorreção, afirmando que tal decisão era “*uma pulhice*”.

Em face das cartas enviadas pelo trabalhador, o Tribunal entendeu que tal comportamento afetou a boa imagem (pessoal e profissional) da referida directora de recursos humanos, assim como a boa imagem da estrutura hierárquica e o clima de respeito e disciplina necessários ao bom funcionamento da empresa, constituindo tal comportamento, por si só, justa causa de despedimento.

Por outro lado, e embora os demais comportamentos do trabalhador, relativos ao episódio ocorrido aquando da entrega de uma nota de culpa e às faltas injustificadas não fossem, por si só e desacompanhados dos restantes factos, suficientes para constituir justa causa, eles agravaram, na sua globalidade, o comportamento do trabalhador.

Por fim, o Tribunal pronunciou-se sobre a exigência de entrega do boletim de baixa médica ou atestado médico à respetiva chefia até ao dia seguinte ao dia da respetiva emissão, entendendo que tal exigência contraria a regra da liberdade de forma quanto a essa comunicação.

A norma em causa, ao conter um regime mais exigente do que aquele que está previsto no Código de Trabalho e no próprio Acordo de Empresa, violava o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, pelo que o regime a aplicar para efeitos de justificação de faltas teria, necessariamente, que ser o constante do Acordo de Empresa.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2015-04-12 **Justa causa de despedimento – Local de trabalho**

O Tribunal da Relação do Porto foi chamado a pronunciar-se sobre a validade da ordem de transferência de local de trabalho dada pelo empregador ao trabalhador no sentido de, a partir do dia seguinte, aquele ser transferido para outro local de trabalho, a cerca de 20 Km da sua residência, onde deveria praticar o horário de trabalho das 09H00 às 13H00 e das 15H00 às 21H00.

Nesta sequência, o trabalhador manifestou, de imediato, a sua oposição a tal transferência alegando que a lei exige que essa determinação seja formalizada por escrito e com a observância de um prazo prévio. Por sua vez, o trabalhador alegou também que o novo horário de trabalho, com um intervalo de duas horas, violaria o disposto no n.º 4 da cláusula 16.ª da convenção colectiva de trabalho aplicável e, como tal, iria apresentar-se no local de trabalho onde sempre prestou serviço.

Face à recusa de cumprimento da ordem de transferência, o empregador considerou que o trabalhador faltou injustificadamente ao trabalho e procedeu ao seu despedimento com justa causa.

O Tribunal entendeu que a comunicação verbal da alteração do local de trabalho emitida pelo empregador era nula por falta de forma e, como tal, ineficaz, não lhe sendo devida obediência pelo trabalhador, uma vez que o local de trabalho não foi, efetivamente, alterado.

O Tribunal entendeu que o trabalhador não faltou injustificadamente ao trabalho nos dias indicados, antes tendo desobedecido legitimamente a uma ordem ilegítima do empregador.

Inexistindo qualquer conduta ilícita do trabalhador, não estavam verificados os pressupostos que serviram de fundamento à decisão de despedimento com justa causa.

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 227/2015 de 2015-04-28
Responsabilidade por créditos emergentes de relação de trabalho subordinado ou da sua ruptura – Responsabilidade de sociedade dominante sediada fora do país

Em primeira instância, o Tribunal do Trabalho de Setúbal julgou inconstitucional a interpretação conjugada das normas contidas no artigo 334.º do Código do Trabalho e no artigo 481.º, n.º 2, proémio, do Código das Sociedades Comerciais, *“na parte em que impede a responsabilidade solidária da sociedade com sede fora de território nacional, em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com uma sociedade portuguesa, pelos créditos emergentes da relação de trabalho subordinado estabelecida com esta, ou da sua ruptura, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental”*. O Ministério Público interpôs recurso dessa decisão para o Tribunal Constitucional.

Da conjugação dos artigos referidos resultava uma dualidade de regime de garantias dos créditos laborais consoante a sociedade dominante do empregador português tivesse sede em território nacional ou sede noutro país.

Desde modo, caso a sociedade dominante tivesse sede noutro país, os trabalhadores ao serviço de sociedades coligadas dominadas por aquela sociedade não podiam efetivar contra a sociedade dominante a responsabilidade relativa a créditos emergentes das relações laborais estabelecidas com o seu empregador.

O Tribunal Constitucional, na senda do sustentado pelo Tribunal de Trabalho de Setúbal, entendeu que tal interpretação, ao criar uma dualidade de regimes, enfermava de inconstitucionalidade material consubstanciando uma violação do princípio da igualdade.

Para o Tribunal, a diferença entre duas sociedades dominantes (uma com sede em território português e outra com sede noutro território), assente no respectivo estatuto pessoal, não é suficiente para justificar o tratamento desigual, em Portugal, dos trabalhadores de sociedades de direito português por ela dominadas, dado que o trabalho em causa é prestado, em ambos casos, por duas sociedades portuguesas em Portugal.

Estando em causa créditos emergentes de um contrato de trabalho, de dois trabalhadores portugueses, ao serviço de empresas portuguesas, trabalhando em Portugal, o único facto de diferenciação era o facto de as empresas para que

trabalhavam integrarem grupos económicos, um deles com a sociedade dominante em Portugal e o outro com a sociedade dominante sediada na Alemanha.

Caso assim não se entendesse, poderíamos estar perante uma situação em que duas sociedades se dedicavam à mesma actividade, exactamente no mesmo local, com sócios portugueses e/ou estrangeiros, contratando trabalhadores portugueses e/ou estrangeiros, laborando no mercado português e/ou para exportação e, pelo simples facto de a sede da sociedade que controlava uma das sociedades dominadas se encontrar fora de Portugal, os trabalhadores de ambas não beneficiariam da mesma garantia dos seus créditos salariais, o que constituiria uma violação ao princípio da igualdade, dado não existir qualquer fundamento material que justificasse tal diferenciação.

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

cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265- 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal

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

cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.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 cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
