

Boletim Laboral Portugal



JURISPRUDÊNCIA

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA | CONDIÇÃO SUSPENSIVA | NULIDADE

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13-9-2023 (Proc. n.º 9073/22)

Julga procedente o recurso interposto pela trabalhadora autora e revoga a sentença de primeira instância, condenando a ré empregadora a pagar àquela a compensação prevista no pacto de não concorrência por ambas subscrito quando da celebração do contrato de trabalho.

Para tanto, começa por relembrar que “a cláusula de não concorrência tem natureza onerosa e bilateral” e que a quantia nela ajustada visa “compensar o trabalhador pelo prejuízo que este poderá sofrer pela limitação da sua liberdade de trabalho”.

Após o que, entrando na análise do presente caso, entende que a “aposição ao pacto de não concorrência de uma condição suspensiva” que torna a sua eficácia “dependente de uma apreciação do empregador, por ocasião da cessação do contrato”, da conveniência da invocação, nesse momento, da obrigação (de não concorrência pós-contratual) assumida pelo trabalhador, torna possível àquele “retirar um benefício” de tal cláusula “sem ter de “suportar qualquer contrapartida”.

Com efeito, a obrigação de não concorrência assumida pelo trabalhador, “ainda que se refira ao período posterior à cessação do contrato”, é suscetível “de gerar um efeito prático anterior” – “desencorajar o trabalhador de se desvincular” por “ter consciência de que a sua liberdade de procurar novo emprego ou de desenvolver uma atividade económica” estará limitada por todo o período convencionado - traduzindo-se, nessa medida, num sacrifício da liberdade fundamental de trabalho no período por que perdeu a execução do contrato. Ora, da aposição ao pacto de não concorrência da referida condição resultaria que o empregador só ficaria “definitivamente” obrigado “mais tarde” e se assim o quisesse, “sem assumir na ocasião o compromisso definitivo do pagamento da contrapartida devida pelo pacto”.

Tal condição, por ser contrária ao princípio da boa-fé e violadora da “exigência legal de onerosidade do pacto de não concorrência”, prescrita no artigo 136.º, n.º 2, alínea c), do Código do Trabalho, é nula, “nos termos do artigo 280.º do Código Civil”.

Consequentemente, e por força do n.º 2 do artigo 121.º do Código do Trabalho, “deve considerar-se a cláusula inválida substituída pela norma imperativa, ou seja, deve considerar-se o pacto firmado incondicionável”, valendo nos termos acordados pelas partes quanto à obrigação de não concorrência e à compensação durante o período de limitação de atividade - e desconsiderando-se a parte da cláusula que estabelece a referida condição suspensiva.

TRANSMISSÃO DE UNIDADE ECONÓMICA | VIGILÂNCIA E SEGURANÇA | ADJUDICAÇÃO POR CONCURSO PÚBLICO

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13-9-2023 (Proc. n.º 11821/21)

Revogou o acórdão da Relação de Lisboa que revertera a sentença recorrida, a qual prevalece, doravante, “nos seus precisos termos”.

A questão a dirimir - ocorrência, ou não, de uma transmissão de unidade económica entre duas empresas às quais foi sucessivamente adjudicada, por concurso público, “a prestação de serviços de vigilância e segurança privada humana” nas instalações de uma terceira empresa -, tivera resposta negativa na primeira instância e afirmativa na segunda instância.

Na sua abordagem da mesma, deu o STJ como assente que, “sendo a atividade de segurança privada uma atividade que repousa fundamentalmente sobre a mão de obra, inexistente transmissão de estabelecimento quando uma empresa deixa de prestar serviços de vigilância e segurança junto de determinado cliente, na sequência de adjudicação (por este) de tais serviços a outra empresa, sem que para esta tenha transitado daquela qualquer trabalhador ou quaisquer outros recursos, competências ou instrumentos organizatórios, suscetíveis de consubstanciar uma “unidade económica”. E por um único e incontornável motivo: “para efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento regulada no artigo 285.º do Código do Trabalho, apenas releva a «unidade económica» que para o adquirente seja transferida por parte do transmitente”.

Ora, no presente caso, não transitou entre as duas empresas prestadoras de serviços de vigilância e segurança “qualquer elemento integrante da unidade económica” da primeira, sendo certo que, para tanto, contam apenas “os recursos e competências transferidos para o novo prestador do serviço de vigilância por parte do transmitente (ou seja, pelo anterior prestador do serviço)”.

E, prossegue, esta conclusão mantém-se diante do n.º 10 do artigo 285.º, do Código do Trabalho, adicionado pela Lei n.º 18/2021, de 8-4, pois desta norma “não decorre que a mera verificação de alguma das situações nela contempladas se reconduz, irrestrita e automaticamente, à figura da transmissão de empresa ou estabelecimento”.

Com efeito, “esta disposição legal, ao estatuir a aplicação/extensão do regime jurídico previsto no

conjunto do artigo «a todas as situações de transmissão de empresa ou estabelecimento por adjudicação de contratação de serviços que se concretize por concurso público ou por outro meio de seleção, no sector público e privado, nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação, limpeza ou transportes, produzindo efeitos no momento da adjudicação», pressupõe a prévia verificação, no caso concreto, dos elementos definidores do conceito de transmissão de estabelecimento.

SANÇÃO PECUNIÁRIA COMPULSÓRIA | FIXAÇÃO | DIAS A LEVAR EM CONTA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13-9-2023 (Proc. n.º 737/18)

No recurso de revista excecional interposto pela ré empregadora quanto à questão dos dias a levar em conta na fixação da sanção pecuniária compulsória em que foi condenada, confirma o acórdão recorrido, da Relação de Guimarães, recusando a pretensão daquela de que o correspondente montante se calcule “apenas em função dos dias úteis de trabalho”.

Funda-se, para tanto, em que “tendo a sentença condenada no pagamento de uma quantia «por cada dia de atraso no cumprimento dos pontos A) e B)» – a saber, “abster-se dos comportamentos que vem assumindo relativamente ao A. desde março de 2017 (inatividade e colocação no gabinete afeto à denominada “unidade de suporte”) e “atribuir de imediato ao A. funções compatíveis com a sua categoria profissional” - o incumprimento ocorre mesmo nos dias em que não haveria efetiva prestação de trabalho, abrangendo, pois, todos os dias de calendário.

Com efeito, prossegue, em linha com a sentença de 1.ª instância e o Acórdão recorrido, “importa atentar na condenação da Ré para aferir o seu incumprimento e a duração deste”. Ora, esta “não foi condenada a uma sanção pecuniária compulsória por cada dia em que não desse trabalho ao Autor (...) mas por cada dia em que não lhe atribuisse funções compatíveis com a sua categoria profissional, o que deveria ter feito “de imediato” e não fez.

Por outras palavras, “a decisão encontra-se efetivamente por acatar em todos os dias de calendário que decorram até ao seu cumprimento, incumprimento que não deixa de ocorrer, que não se suspende, nos dias em que não se encontra adstrito à prestação do seu trabalho”.

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
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2023 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.