

LEGISLAÇÃO

ASSÉDIO - ARTIGO 563.º, N.º 3, DO CÓDIGO DO TRABALHO (REDAÇÃO RESULTANTE DA LEI N.º 73/2007, DE 16-8) - RETIFICAÇÃO

Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2-10

Retifica uma incorreção detetada na nova redação dada ao artigo 563.º, n.º 3, do Código do Trabalho pelo artigo 2.º da Lei n.º 73/2017, de 16-8, que “reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio”, determinando que tal norma, que afirma que “*O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 4 do artigo 29.º*”, passa a estabelecer que “*O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º*”.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

TRABALHADOR EM GOZO DE LICENÇA PARENTAL - DESPEDITO - OMISSÃO DE PEDIDO DE PARECER À CITE - ILICITUDE

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13-9-2017 (Proc. n.º 26175/15)

Revertendo a sentença de primeira instância - que absolveu a ré do pedido e condenou o autor como litigante de má-fé -, declarou ilícito o despedimento deste, com todas as legais consequências, e revogou tal condenação.

Fundou-se, para tanto, exclusivamente no facto de o despedimento do autor - trabalhador bancário, que desviou em proveito próprio e com recurso a fraude, 450.000 euros da conta de uma cliente com 93 anos de idade e muito diminuída nas suas faculdades devido a demência - ter ocorrido durante o “exercício efetivo” por este “do direito ao gozo da licença parental” sem, contudo, ser antecedido do “parecer prévio da CITE” imposto pelo n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

Com efeito, e apesar de a correspondente decisão só ter sido notificada ao autor “no primeiro dia” após o “termo do gozo da licença parental”, a instauração e as demais fases do procedimento disciplinar decorreram estando este no “gozo efetivo” da mesma, o que obrigava a ré a enviar o processo à CITE, sob pena de o despedimento ser, sem mais, ilícito - conforme determina o artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, aplicado no presente caso.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - APLICABILIDADE ESTIPULADA EM CLÁUSULA DO CONTRATO DE TRABALHO - LIMITES**Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 15-9-2017 (Proc. n.º 3910/16)**

Confirmou a sentença de primeira instância, que julgara improcedentes os pedidos do sindicato autor, de condenação da ré a retomar o contrato coletivo de trabalho (CCT) outorgado pela federação de que era associado, e a cessar a aplicação aos seus filiados de outro CCT por força de uma portaria de extensão.

Das várias questões analisadas, justifica destaque a relativa à vinculação do empregador, por contrato de trabalho e ao abrigo do princípio da autonomia privada, a aplicar ao trabalhador uma convenção coletiva de trabalho. E apesar de recusar a pretensão do autor com tal fundamento - por os contratos em causa não conterem uma cláusula a sujeitar “a relação de trabalho ao regime jurídico globalmente decorrente daquele CCT ou de parte determinada dele”, mas uma mera referência a este, expressão do “dever de informação” acerca do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) à data aplicável - admitiu genericamente que, “ao abrigo da liberdade contratual”, e “não havendo outro IRCT aplicável que se imponha necessariamente e que com ele conflitue, nada impede que o trabalhador e o empregador estabeleçam que o contrato seja regulado por um determinado CCT, a ele aderindo, ou que apliquem à relação laboral parte do regime previsto num IRCT”.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA**REGULAMENTO BRUXELAS I - COMPETÊNCIA JUDICIÁRIA EM MATÉRIA LABORAL - LUGAR ONDE O TRABALHADOR EFETUA HABITUALMENTE O SEU TRABALHO - BASE DE AFETAÇÃO****Acórdão de 14-9-2017 (Procs. C-168/16 e C-169/16, Sandra Nogueira e o. / Crewlink Ireland Ltd e Ryanair Designated Activiy Company, anteriormente Ryanair Ltd.)**

Decidiu que o artigo 19.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 44/2001, de 22-12-2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (“Regulamento Bruxelas I”), deve ser interpretado no sentido de que, numa ação intentada por um membro da tripulação de uma companhia aérea e para determinar a competência do órgão jurisdicional, o conceito de “lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho” não é equiparável ao conceito de “base de afetação”, contido no Anexo III ao Regulamento n.º 3922/91, de 16-12-1991, relativo à harmonização de normas técnicas e procedimentos administrativos no setor da aviação civil, por serem diferentes os objetivos visados por um e por outro.

Não obstante, reconheceu que, cabendo ao juiz nacional “determinar concretamente”, e com recurso ao método indiciário, esse mesmo lugar - enquanto “lugar a partir do qual o trabalhador cumpre, de facto, o essencial das suas obrigações para com o seu empregador” - o conceito de “base de afetação” será sempre “um indício significativo” a levar em conta em tal tarefa.

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.