

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

TRABALHADOR QUE ATINGE OS 70 ANOS – COMUNICAÇÃO DE NÃO CONVERSÃO EM CONTRATO A TERMO - CADUCIDADE

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21-9-2017 (Proc. n.º 31971/15)

Revoga o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 8-2-2017, reprimando a sentença de 1.ª instância, que julgou improcedente o pedido do Autor de qualificação como despedimento ilícito da caducidade do seu contrato de trabalho com a Ré e por esta invocada, para se tornar efetiva no dia seguinte àquele em que completou 70 anos de idade.

Para tanto, relembra que quando o trabalhador atinja 70 anos de idade ao serviço e sem se ter reformado, o artigo 348.º, n.º 4, do Código do Trabalho converte o seu contrato de trabalho em contrato a termo resolutivo, por 6 meses, “renovável por períodos iguais e sucessivos”, sem “sujeição a limites máximos”. Daí que, “no caso dos autos”, sabendo o empregador que o trabalhador alcançaria essa idade daí a uns meses, podia “fazer operar a caducidade do contrato” e impedir tal “conversão”, comunicando “com antecedência” que não pretendia mantê-lo a partir dessa data. E porque assim sucedeu, tendo a Ré feito saber ao Autor “através de carta” de 30-6-2014, “com a indicação de que os efeitos se produziram depois dos referidos 70 anos, ou seja, a partir do dia seguinte”, a 29-11-2014, foi “lícita” a cessação “em tais circunstâncias”.

REDUÇÃO DA RETRIBUIÇÃO - ACORDO DO TRABALHADOR - CONTRAORDENAÇÃO GRAVE - COIMA - FATORES A PONDERAR NA SUA FIXAÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11-10-2017 (Proc. n.º 3135/15)

Divergindo da decisão de 1.ª instância - que indeferiu a impugnação judicial da decisão administrativa que condenara a Autora numa coima de 80 UC -, reduz o montante da coima para 50 UC, por entender que “todo o circunstancialismo cuja prova se obteve” revela “um grau de ilicitude diminuto”, que “não pode deixar de ser ponderado” na fixação daquela.

Mais exatamente, e após dar como assente que “a diminuição da retribuição, ainda que acordada com os trabalhadores, constitui uma contraordenação muito grave”, considerou relevantes, no caso e para a medida da coima, “o facto de a diminuição da retribuição se registar relativamente a três trabalhadoras (e não cinco como inicialmente se imputava), a circunstância de a empregadora ter logrado obter o acordo das mesmas, e, bem assim, a degradação do volume de negócios” desta “ao longo dos últimos anos”.

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA - DENÚNCIA PELO EMPREGADOR**Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12-10-2017 (Proc. n.º 82/14)**

Confirmando, quanto a este ponto, a sentença de 1.ª instância - cuja fundamentação subscreve e reproduz -, julgou que “tendo as partes acordado, por escrito e no contrato de trabalho”, um pacto de não concorrência, não podia a Ré, empregadora, “denunciar unilateralmente tal cláusula e, assim, eximir-se ao pagamento da compensação prevista no n.º 2 do artigo 136.º do Código do Trabalho”.

Dos vários argumentos invocados, cabe destacar dois: a inexistência de disposição legal que permita “subtrair” tal estipulação ao “princípio segundo o qual os contratos livremente celebrados devem ser pontualmente cumpridos e só por acordo dos contraentes podem modificar-se (artigo 406º, n.º 1, do Código Civil)” e os “efeitos desta cláusula sobre o trabalhador”, os quais se iniciam ainda antes da cessação do contrato - limitando-o na forma como “gere a sua carreira”, como encara “o investimento em formação”, como “não procura estabelecer contactos com outras entidades que lhe poderiam proporcionar oportunidades de trabalho” – e geram “expectativas legítimas” que não podem ser “unilateralmente frustradas pelo empregador”.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA 2000/78/CE | DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA IDADE | DIFERENÇA DE TRATAMENTO JUSTIFICADA POR OBJETIVO LEGÍTIMO | POLÍTICA DE EMPREGO

Acórdão de 9-11-2017 (Proc. C 306/16, António Fernando Maio Marques da Rosa / Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, S.A.)

Chamado a pronunciar-se sobre o sentido do artigo 5.º da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, entendeu o TJUE que tal preceito deve ser interpretado no sentido de que não exige “que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto” (de 24 horas às quais se adicionam as 11 de descanso diário) “a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos”. Bem pelo contrário, ao não indicar “o momento em que esse período mínimo de descanso deve ser gozado”, tal norma confere “aos Estados Membros uma certa latitude” relativamente à sua escolha. Não obstante, e porque o mesmo artigo 5.º impõe que “esse período seja concedido em cada período de sete dias”, conclui o TJUE que pode o mesmo “ser concedido em qualquer momento” de tais períodos (p. ex. no início de um período de sete dias e no fim do período subsequente), naturalmente sem prejuízo de outros limites aplicáveis.

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.