

### JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

RESPOSTA À NOTA DE CULPA | NATUREZA NÃO RECETÍCIA | TEMPESTIVIDADE

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25-10-2017 (Proc. n.º 307/17)**

Confirma a decisão de primeira instância, que julgou “procedente a ação”, declarando “nulo o procedimento disciplinar movido pelo réu ao autor” - respetivamente um sindicato e um trabalhador seu associado e tesoureiro -, por violação do direito deste a ser ouvido, decorrente da não aceitação, “com fundamento na sua intempereidade” e por razões que “não merecem acolhimento”, da resposta à nota de culpa apresentada.

Considerou, para tanto, que não constituindo a resposta à nota de culpa uma declaração recetícia, não está sujeita ao artigo 224.º, n.º 1, do Código Civil – o qual imporia a sua chegada ao poder do destinatário dentro do prazo legalmente fixado para a sua apresentação –, no que implicaria restringi-lo “parcialmente”, com “prejuízo evidente” para o “direito de audiência” do arguido. E, por isso, conclui que “é tempestiva a nota de culpa remetida por via postal no último dia do prazo, sendo irrelevante a data em que chega ao conhecimento” do seu destinatário.

PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA | FORMA DE PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO | NECESSIDADE DE PRÉVIA COMPROVAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO ASSUMIDA

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 17-11-2017 (Proc. n.º 1019/09)**

Confirmando o essencial da decisão proferida em primeira instância, entendeu, quanto à “forma de pagamento da compensação económica da limitação de atividade laboral do trabalhador” em que se traduz o pacto de não concorrência, que o CT “parece conceder às partes a liberdade de o estipular de diversas formas: de uma só vez, em tranches ou mesmo faseadamente, em prestações periódicas e à semelhança do que acontece com a retribuição na vigência do contrato de trabalho, mas ao longo do período de inatividade.”

No caso, o “acordo firmado pelas partes” estabelecia que “como compensação económica da limitação da atividade laboral” durante dois anos, o ex-trabalhador (despedido com justa causa por violação da obrigação de exclusividade na vigência da relação laboral) receberia a quantia fixada “trimestralmente”, mediante “prévia acreditação” do cumprimento da obrigação de não concorrência assumida.

Ora, não tendo o ex-trabalhador comprovado, conforme lhe cabia, tal cumprimento, não lhe foi paga pelo ex-empregador a compensação ajustada. Sendo assim, conclui o tribunal de recurso, não tem qualquer razão quando pretende que tal “falta de pagamento da compensação” evidencia que o pacto de não concorrência jamais se tornou operante ou eficaz ou que foi tacitamente revogado, de modo a legitimar o seu não acatamento da obrigação de se abster de “qualquer atividade que fosse concorrencial” com a do seu ex-empregador.

**CLÁUSULA DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA | DETERMINAÇÃO OU DETERMINABILIDADE DO LOCAL DE TRABALHO****Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20-11-2017 (Proc. n.º 563/14)**

Confirma a sentença de primeira instância, que julgou improcedente o pedido, deduzido pela trabalhadora, de declaração de nulidade - por indeterminação do seu objeto, em violação do artigo 280.º do Código Civil - da cláusula de mobilidade geográfica contida num aditamento ao contrato de trabalho.

Para tanto, deu como assente que “a cláusula que defina o local ou que consagre a mobilidade geográfica de um trabalhador deve ser determinada ou determinável, seja através do seu teor, seja considerando o comportamento das partes na sua celebração e/ou execução, designadamente a própria natureza da atividade que aquele se obrigou a prestar”, radicando este “mínimo de predeterminação” nas “exigências de boa-fé e de salvaguarda de ordem pública que deve pautar a celebração e execução dos contratos de trabalho”.

Após o que considerou preencher tais requisitos “a cláusula que consagra a possibilidade de a trabalhadora se deslocar ao estrangeiro, se aquando da sua celebração”, as partes previram “a sua inserção em deslocações à Índia”, alteraram a sua categoria profissional e estatuto remuneratório nessa mesma perspetiva e “consignaram a essencialidade de tais deslocações”.

**JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA****DIRETIVA 2001/23 | CONCEITO DE TRANSMISSÃO | NORMA INTERNA QUE DELE EXCLUI CERTAS SITUAÇÕES****Acórdão de 19-10-2017 (Proc. C-200/16, Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança, S.A. / ICTS Portugal - Consultadoria de Aviação Comercial, SA, Arthur George Resendes e outros)**

Chamado a pronunciar-se sobre a qualificação como transmissão para efeitos da Diretiva 2001/23, de 12 de março de 2001, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresas, de estabelecimentos, ou de partes destes, de uma situação em que uma empresa “resolveu o contrato de prestação de serviços de vigilância e de segurança das suas instalações” que mantinha com outra e “em seguida, para a execução dessa prestação”, celebrou um novo contrato” com uma terceira empresa, “que recusa integrar os trabalhadores da primeira”, mas que retoma “os equipamentos indispensáveis ao exercício da referida prestação”, decidiu o TJUE estar esta “abrangida pelo conceito de «transferência», na aceção do respetivo artigo 1.º, n.º 1, alínea a).

Mais julgou o TJUE que o mesmo artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23 “se opõe a uma disposição nacional, como a que está em causa no processo principal” – a Cláusula 13.ª do CCT entre a Associação de Empresas de Segurança Privada, a Associação Nacional das Empresas de Segurança e, entre outros, o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas, de 2011 -, que exclui do conceito de transmissão nele previsto “a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.”

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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).