

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Setembro, 2014

I Legislação em Destaque	2
II Legislação	3
III Jurisprudência	3

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

Lei n.º 55/2014. D.R. n.º 162, Série I de 2014-08-25

Assembleia da República

Foi publicada a Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto que procede à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, introduzindo alterações aos artigos 501.º e 502.º do mesmo diploma, respeitantes às convenções colectivas.

No que diz respeito à sobrevivência e caducidade de convenção colectiva, a nova redacção do artigo 501.º do Código do Trabalho reformula os prazos, nos seguintes termos:

Artigo 501.º do Código do Trabalho	Anterior Redacção	Actual Redacção
Prazo de Caducidade:	5 anos	3 anos
Em caso de denúncia da convenção colectiva, a mesma mantém-se em regime de sobrevivência no mínimo durante:	18 meses	12 meses
Período de Negociação:	-	18 meses
No caso do processo de negociação terminar sem acordo, a convenção colectiva mantém-se em vigor, após comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que durante o prazo de:	60 dias	45 dias

Havendo denúncia da convenção colectiva e verificando-se uma interrupção da negociação (incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária) por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se. Todavia, a nova redacção estabelece o prazo máximo de negociação (com suspensão) em 18 meses.

A alteração acima mencionada não se aplica às convenções colectivas denunciadas até 31 de Maio de 2014.

A presente Lei procede ainda à alteração da redacção do artigo 502.º, admitindo a possibilidade de suspensão da vigência da convenção colectiva, em algumas situações.

Esta suspensão depende de acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes, e deverá ter menção expressa da fundamentação e o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.

A presente Lei determina ainda que, no prazo de um ano da sua entrada em vigor deverá ser promovida nova redução dos dois primeiros prazos acima descritos para, respectivamente 2 anos e 6 meses, após avaliação positiva pelos parceiros sociais em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

II LEGISLAÇÃO

Portaria n.º 171/2014. D.R. n.º 171, Série I de 2014-09-05
Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Procede à aprovação do Regulamento de Gestão de Documentos da Autoridade para as Condições do Trabalho (doravante ACT), que define os prazos de conservação e o destino final dos documentos produzidos e recebidos em qualquer suporte no âmbito das atribuições e competências da ACT.

Lei n.º 75/2014. D.R. n.º 176, Série I de 2014-09-12
Assembleia da República

Determina a aplicação com carácter transitório de reduções remuneratórias de funcionários públicos e define os princípios a que deve obedecer a respectiva reversão.

III JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2014-09-08
Limites à liberdade de expressão e de comunicação dos trabalhadores sobre conteúdos publicados no *Facebook*

O Tribunal da Relação do Porto foi chamado a apreciar o caso de um trabalhador (delegado sindical) de uma empresa que se dedica à prestação de serviços de segurança, designadamente serviços de vigilância de pessoas e bens, contra o qual foi movido um procedimento disciplinar, que culminou na sanção de despedimento por justa causa.

A sanção de despedimento por justa causa teve por base diversos comportamentos praticados pelo trabalhador no seio da empresa, mas também na rede social – *Facebook*.

O trabalhador em causa criou um “Grupo” secreto no *Facebook* (“grupo de trabalhadores na C...”), constituído por 140 membros (trabalhadores e ex-trabalhadores da empresa em causa), do qual era Administrador, para centro de discussão de conteúdos conexos com a actividade da empresa, com interesses profissionais comuns aos trabalhadores e com as condições de trabalho asseguradas pela empresa, de forma imprópria e insultuosa.

O trabalhador pretendia que o Tribunal de 1ª Instância declarasse o seu despedimento ilícito e condenasse o empregador à conseqüente reintegração, por considerar que o fundamento da sanção disciplinar violava os seus direitos de liberdade de expressão, comunicação e crítica, atendendo que os “posts” publicados no seu Grupo do *Facebook*, detinham carácter secreto e cariz pessoal e, como tal, imune ao poder disciplinar do empregador, o qual tomou conhecimento de forma abusiva.

Em 1.ª Instância, o Tribunal de Trabalho de Matosinhos absolveu o empregador do pedido, reconhecendo a licitude do despedimento, porquanto o trabalhador “*publicou diversos posts no Grupo “Trabalhadores na C...” da rede social Facebook e neles pronunciou-se sobre diversos temas relativos à organização e vida interna da C..., (...) gravemente prejudiciais e lesivas do bom nome e imagem da C..., sendo altamente injuriosas*”.

Chamado a pronunciar-se, o Tribunal da Relação do Porto começou por analisar a tutela dos direitos de personalidade no âmbito da relação de trabalho consagrado em diversos diplomas legais no ordenamento jurídico português, concluindo pelo não merecimento de reserva, por diversos motivos (tipo de serviço, membros da rede social, número de membros, matéria que incidia sobre as publicações e a parametrização da conta).

Ao invés do que sucede na jurisprudência estrangeira, a jurisprudência nacional ainda não se tinha pronunciado sobre a publicação pelo trabalhador em redes sociais *online* de textos ou outro tipo de comunicações e sobre a possibilidade de o empregador aos mesmos aceder, e eventualmente, fundar no comportamento neles plasmado a justa causa de despedimento do trabalhador.

É um tema particularmente sensível visto que confronta vários assuntos, tais como o direito constitucional à reserva da vida privada e familiar do trabalhador, liberdade de expressão e comunicação do trabalhador, e correlativamente o direito à imagem, bom nome do empregador e o poder disciplinar do mesmo.

O Tribunal da Relação do Porto seguiu a decisão recorrida, por considerar que o carácter privado do Grupo criado no *Facebook* diminuiu consideravelmente por se tratar de uma rede social *online*, constituída por um número elevado de membros (140), que apesar de terem o denominador “*amigo*” não significa que o sejam, por poderem facilmente divulgar a terceiros o conteúdo publicado no grupo secreto, não existindo por isso um laço de confiança estreito entre os membros do grupo que expectasse que o mesmo não fosse quebrado.

O Tribunal considerou inaceitável que a liberdade de expressão e comunicação não tivessem qualquer tipo de limite externo, porquanto o teor concreto dos “*posts*” publicados seria de presumir profissional, por versarem sobre a organização e vida interna da empresa de forma insultuosa.

De facto, o Tribunal entendeu que não *“havia qualquer expectativa de que o círculo estabelecido no “grupo de trabalhadores C...” fosse privado e fechado, nada indiciando que no relacionamento estabelecido entre os seus membros houvesse um lastro mínimo de confiança que não era expectável que fosse quebrado com a divulgação do que nele era publicado”*, e portanto subsumível ao poder disciplinar do empregador, em nome do normal funcionamento da empresa, honra e bom nome da mesma.

Relativamente à análise da justa causa para despedimento do trabalhador, o Tribunal considerou que a natureza falsa, injuriosa e lesiva do bom nome e imagem da empresa através dos *“posts”* publicados pelo trabalhador seria apta a criar clivagens no universo dos trabalhadores, com reflexos negativos no ambiente laboral da empresa, concluindo pela violação grave de deveres laborais que justifique a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do trabalhador no desenvolvimento da relação contratual.

O Tribunal da Relação do Porto decidiu, pois, julgar improcedente o recurso interposto pelo trabalhador, concluindo pela licitude do procedimento disciplinar e conseqüente aplicação da sanção de despedimento, por se mostrar preenchido o conceito de justa causa.

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 574/2014. D.R. n.º 169, Série I de 2014-09-03 (função pública)

No seguimento do pedido de fiscalização de constitucionalidade do Decreto n.º 264/XII da Assembleia da República (regime que estabelece os mecanismos das reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão), o Tribunal Constitucional pronunciou-se pela não inconstitucionalidade das normas conjugadas dos artigos 2.º e 4.º n.º1 e pela inconstitucionalidade das normas conjugadas dos artigos 2.º e 4.º n.os 2 e 3 do mesmo Decreto, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

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

cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

PORTO

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

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

cuatrecasasporto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.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 cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com.
