

## CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Novembro, 2014

---

I Portarias de Extensão	2
II Obrigações Laborais	2
III Jurisprudência	3

---

NEWSLETTER LABORAL

I PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
<p><b>Indústrias Transformadoras de Carne de Aves</b></p>	<p><b>Portaria n.º 228/2014 D.R. n.º 215, Série I de 2014-11-06</b>                      Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.</p>
<p><b>Indústria de Bolachas</b></p>	<p><b>Portaria n.º 229/2014 D.R. n.º 215, Série I de 2014-11-06</b>                      Determina a extensão das alterações dos contratos coletivos entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros (pessoal fabril, de apoio e manutenção).</p>

II OBRIGAÇÕES LABORAIS

Encerramento para férias

O empregador encontra-se obrigado a informar os seus trabalhadores, até ao dia 15 de Dezembro de 2014, se em 2015 encerrará a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, durante um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Pagamento de subsídio de Natal

O empregador encontra-se obrigado a pagar o subsídio de Natal aos seus trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro de 2014. No caso de a opção ter sido pelo regime temporário de pagamento fraccionado do subsídio de Natal, o empregador encontra-se obrigado a pagar 50% do subsídio até ao dia 15 de Dezembro de 2014.

### III JURISPRUDÊNCIA

#### **Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 658/2014, de 2014-10-14 Dever de comunicação do local e modo de consulta do processo disciplinar na nota de culpa**

O Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se sobre a constitucionalidade da interpretação conjugada dos artigos 351.º n.º 1 e 382.º n.º 2 alínea c) do Código do Trabalho, referentes à comunicação de intenção de despedimento ao trabalhador, e respectiva nota de culpa, *i.e.*, se da interpretação conjugada dos artigos acima referidos resulta um dever do empregador de notificar o trabalhador do modo e local de consulta do processo disciplinar.

Na opinião da recorrente, a comunicação de intenção de despedimento ao trabalhador (junta com a respectiva nota de culpa) deveria ser seguida de notificação do modo e local de consulta do processo disciplinar, com base no direito de audiência e de defesa do trabalhador, assegurados a nível constitucional.

Esta matéria já foi objecto de análise pelos Tribunais portugueses, designadamente pelo Supremo Tribunal de Justiça, que concluiu que a lei (na altura, a LCCT) não impunha a notificação ao trabalhador arguido das condições e do local de consulta do processo disciplinar.

Por sua vez, o Tribunal Constitucional começou por analisar a matéria em questão à luz da doutrina nacional, que, aparentemente, se divide quanto ao dever do empregador de notificar o trabalhador do modo e local de consulta do processo disciplinar.

Ainda assim, o Tribunal considerou que “(...) *uma coisa era o dever de possibilitar, ou não embaraçar, a consulta do processo disciplinar pelo arguido e outra, bem distinta, a obrigação de notificar este, juntamente com a nota de culpa, das condições e do local de consulta do processo disciplinar*”.

Ora, na opinião do Tribunal Constitucional, enquanto que o primeiro dever é susceptível de afectar o exercício do direito de audiência e defesa do trabalhador arguido em processo disciplinar, o mesmo não se pode dizer quanto ao segundo, por força da imperatividade e do carácter taxativo das causas de invalidade do procedimento disciplinar.

Neste sentido, o Tribunal Constitucional considerou que o empregador não está obrigado a comunicar ao trabalhador arguido em processo disciplinar, conjuntamente com a nota de culpa, o modo e o local de consulta do processo disciplinar, por não ofender o direito de audiência e de defesa do trabalhador, tendo, desse modo, negado provimento ao recurso e, em consequência, confirmado a decisão recorrida do Tribunal da Relação de Lisboa.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2014-10-08**  
**Utilização dos meios de vigilância à distância no local de trabalho -**  
**Procedimento disciplinar**

O Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a apreciar a aplicação de sanção disciplinar de despedimento com justa causa assente em imagens capturadas por sistema de videovigilância.

O trabalhador em causa, durante o seu horário de trabalho, e no exercício das suas funções de caixa, no Casino de Lisboa, foi acusado de ter furtado dinheiro da caixa da Sala de Máquinas Automáticas (cuja guarda lhe estava confiada) em diversos dias. O comportamento do trabalhador foi devidamente capturado através do sistema de videovigilância do empregador.

Ora, tratando-se o empregador de um casino e, conseqüentemente abrangido por legislação específica (Lei do Jogo), este encontra-se obrigado à instalação de equipamento de vigilância e controlo nas salas de jogo, como medida de protecção de pessoas e bens.

O trabalhador pretendia que o Tribunal declarasse a ilicitude do seu despedimento, já que as imagens de videovigilância que serviram como meio de prova no procedimento disciplinar e na providência cautelar de suspensão de despedimento seriam, no seu entendimento, ilícitas por violação do direito de reserva da vida privada, constituindo a sua divulgação uma abusiva intromissão na sua vida privada e a violação do seu direito à imagem.

O Tribunal da Relação de Lisboa considerou lícita a utilização de meios de vigilância à distância pelo empregador, porquanto o mesmo não só tinha cumprido integralmente a legislação sobre a protecção de dados e a Lei do Jogo (designadamente, a afixação nos locais sujeitos os respectivos dizeres), como a utilização dos referidos meios destinava-se à protecção e segurança de pessoas e bens.

O Tribunal seguiu o entendimento generalizado da jurisprudência nacional relativamente à utilização e divulgação de imagens capturadas por sistemas de videovigilância instalados no local de trabalho. No sentido de serem aceitáveis as imagens captadas por sistema de videovigilância como meio de prova em processo disciplinar e na subsequente acção judicial, desde que observados os pressupostos decorrentes da legislação sobre a protecção de dados e concomitantemente se conclua que a finalidade da sua colocação não foi exclusivamente a de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

O Tribunal foi ainda além do referido entendimento, concluindo que a *“fiscalização por visionamento – expressamente indicada na lei – tem dois propósitos: dissuadir o trabalhador a adoptar um comportamento desconforme àquelas proibições legais, reportadas todas elas a condutas contrárias à transparência e lisura que deve estar presente na prossecução da actividade legalmente autorizada de exploração de jogos de*

*fortuna ou azar; e, quando esse efeito dissuasor não resultar, permitir detectar as infracções que sejam praticadas.”*

Ora, por força do disposto na Lei do Jogo, todos os trabalhadores que prestam serviço nas salas de jogos encontram-se proibidos de ter em seu poder fichas de modelo em uso nos casinos para a prática de jogos e dinheiro ou símbolos convencionais que o representem, cuja proveniência ou utilização não possam ser justificadas pelo normal funcionamento do jogo.

Pelo que, o comportamento (reiterado) do trabalhador foi considerado ilícito e grave o suficiente para justificar a cessação do vínculo laboral entre este e o empregador.

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

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2014-11-05**

##### **Utilização de mensagens de correio electrónico – Procedimento disciplinar**

O Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a apreciar o caso de um trabalhador de uma empresa que se dedica à importação e comercialização de equipamentos e produtos de informática, telecomunicações e escritórios na área da informática e organização, contra o qual foi instaurado um procedimento disciplinar, que culminou na sanção de despedimento com justa causa.

O mencionado despedimento teve por base diversos comportamentos praticados pelo trabalhador no seio da empresa, designadamente através de mensagens de correio electrónico.

O trabalhador pretendia que o Tribunal declarasse a ilicitude do despedimento pelo facto de o contrato de trabalho se encontrar suspenso à data do conhecimento das infracções laborais (visto ter sido entretanto nomeado administrador da sociedade em que figurava como trabalhador), pelo que, na sua tese, o regime laboral não seria aplicável entre as partes, designadamente os deveres laborais de sigilo e lealdade e, correlativamente o poder disciplinar do empregador.

O então trabalhador, na qualidade de administrador, que detinha acesso privilegiado a informações sobre clientes, preços de mercado e estratégia das empresas, cabendo-lhe a concretização dos negócios daquelas no mercado, decidiu, em conjunto com mais três trabalhadores do empregador, constituir uma sociedade para prossecução de actividade comercial concorrente com o seu empregador.

O trabalhador, aproveitando-se do exercício das funções de administrador, desenvolveu uma actividade paralela e concorrencial relativamente à exercida pelo seu empregador,

obtendo benefícios económicos para si através da participação indirecta em sociedade com a qual negociava em nome do empregador, através do correio electrónico do empregador.

A este respeito, o Tribunal considerou que as mensagens de correio electrónico eram documentos particulares elaborados por meios informáticos, sem assinatura do seu autor, determinando que a sua força probatória seria livremente apreciada.

*Considerou ainda "que as mensagens de correio electrónico não tinham sido obtidas através da violação de qualquer "password" pessoal do trabalhador mas antes retiradas do servidor da própria empresa, acessível com "passwords" de administração, e de "backups" que, regular e periodicamente, por questões de segurança são realizados."*

As mensagens trocadas entre os trabalhadores do empregador e entre estes e os clientes do empregador foram consideradas profissionais, por conterem no "Assunto" motivos profissionais, por terem sido enviadas e/ou recebidas a partir do *e-mail* profissional durante o horário de trabalho e não terem qualquer indicação de que se tratava de matéria pessoal dos remetentes ou destinatários, pelo que não se encontravam abrangidas pelo direito de reserva e confidencialidade legalmente consagrado.

Por último, o Tribunal considerou que a suspensão do contrato de trabalho não afectava o poder disciplinar do empregador relativamente à violação, pelo trabalhador, de deveres acessórios que não dependessem da efectiva prestação de trabalho, com especial realce para o dever de lealdade.

Neste sentido, o Tribunal considerou inquestionável o fundamento para o exercício do poder disciplinar por parte do empregador e, para a consequente aplicação da sanção de despedimento, uma vez que o comportamento do trabalhador afectou irremediavelmente a confiança do empregador, sendo por isso inexigível a manutenção da relação laboral.

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

## 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](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

#### PORTO

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

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

cuatrecasaporto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://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](mailto:cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com).

---