



CUATRECASAS



NEWSLETTER | LABORAL

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | FEVEREIRO, 2017

I PORTARIAS DE EXTENSÃO

2

II JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

5



I PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
Serviços de Merchandising	<p>Portaria n.º 48/2017 - Diário da República n.º 24/2017, Série I de 2017-02-02</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE.</p>
Hotelaria, Restauração e Similares	<p>Portaria n.º 49/2017 - Diário da República n.º 24/2017, Série I de 2017-02-0249</p> <p>Determina a extensão do contrato colectivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
Vestuário	<p>Portaria n.º 54/2017 - Diário da República n.º 25/2017, Série I de 2017-02-03</p> <p>Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de</p>



	Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT.
Distribuição	<p>Portaria n.º 55/2017 - Diário da República n.º 26/2017, Série I de 2017-02-06</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.</p>
Indústria Farmacêutica	<p>Portaria n.º 56/2017 - Diário da República n.º 26/2017, Série I de 2017-02-06</p> <p>Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, e do contrato colectivo e respectivas alterações entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro.</p>
Hotelaria, Restauração e Similares	<p>Portaria n.º 57/2017 - Diário da República n.º 26/2017, Série I de 2017-02-06</p> <p>Determina a extensão do contrato colectivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o</p>



	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços – SITESE.
Transportes Rodoviários de Pesados de Passageiros	Portaria n.º 63/2017 - Diário da República n.º 29/2017, Série I de 2017-02-09 Determina a extensão do contrato colectivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.
Indústria de Lanifícios	Portaria n.º 64/2017 - Diário da República n.º 31/2017, Série I de 2017-02-13 Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT.
Comércio e Serviços (Algarve)	Portaria n.º 65/2017 - Diário da República n.º 31/2017, Série I de 2017-02-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.
Cuidados de Saúde	Portaria n.º 71/2017 - Diário da República n.º 36/2017, Série I de 2017-02-20 Determina a extensão do contrato colectivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de



II JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15 de Dezembro de 2016

Conta de correio electrónico profissional com utilização indistinta – confidencialidade das mensagens

No âmbito de uma acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a Ré, empregadora, apresentou articulados motivadores dos despedimentos dos Autores, nos quais lhes imputava, em síntese, terem tratado, em horário de trabalho, de vários assuntos pessoais e terem exercido actividade extraprofissional durante o período laboral e em concorrência com a da Ré, em proveito próprio ou de terceiros, bem como o furto de bens da Ré e o uso de instrumentos de trabalho e horas de trabalho em prol da referida actividade extraprofissional.

Para fazer prova de tais factos, a empregadora juntou aos autos a reprodução de inúmeros *e-mails* e de ficheiros que estariam alojados nos computadores dos trabalhadores, tendo estes invocado a nulidade de tal prova ao abrigo do direito à confidencialidade e privacidade, alegando ainda que a empregadora nunca estabeleceu quaisquer regras para a utilização de meios de comunicação na empresa.

Foi proferido despacho no qual o Tribunal de primeira instância entendeu, em síntese, relativamente aos *e-mails* e respectivos dados de tráfego, que:

- O conteúdo das mensagens obtidas com acesso aos *e-mails* dos trabalhadores ou de terceiros referentes às contas de correio electrónico pessoais consubstanciam prova ilícita;
- Os conteúdos dos *e-mails* enviados ou recepcionados nas contas profissionais dos trabalhadores poderão ser atendidos, desde que as mensagens não estejam marcadas como pessoais e do seu conteúdo não resulte óbvia a natureza pessoal das mesmas;
- Os dados de tráfego dos *e-mails* enviados e recepcionados pelos trabalhadores, seja das contas de *e-mail* profissionais, seja de outras contas de *e-mail* daqueles ou de terceiros, constituem meio de prova válido apenas em relação a esses dados.

Em sede de recurso de tal despacho, interposto pelos trabalhadores, o Tribunal da Relação do Porto foi chamado a pronunciar-se quanto aos dois últimos pontos.



Relativamente aos *e-mails* de natureza pessoal constantes da conta de *e-mail* profissional, a doutrina distingue entre as situações em que existe uma definição determinada pelo empregador e comunicada ao trabalhador acerca da utilização de conta de *e-mail* fornecida por este e de acordo com a qual tal conta apenas deverá ser utilizada para fins profissionais, e as situações em que é permitida a utilização da conta de correio electrónico profissional para fins profissionais e para efeitos pessoais, indistintamente, ou em que não existe tal definição.

Na primeira situação, a doutrina entende que existe uma “presunção” por parte do empregador de que os *e-mails* enviados da caixa de correio electrónico profissional têm natureza profissional.

No entanto, o Tribunal da Relação do Porto entendeu que, mesmo quando existe uma definição pelo empregador acerca da utilização da conta de correio electrónico para fins exclusivamente profissionais, se o empregador aceder ao conteúdo de um *e-mail* enviado ou recepcionado na caixa de correio profissional e constatar que, afinal, tal *e-mail* tem natureza pessoal, não poderá dele tomar conhecimento, devendo parar a leitura, e, por consequência, muito menos poderá fazer uso do mesmo como meio de prova, sob pena de violação do direito ao sigilo das comunicações.

Na segunda situação, dada a inexistência de regras, deve o empregador admitir que essa utilização possa ter lugar para efeitos também pessoais, não havendo razão que fundamente uma maior expectativa por parte do empregador de que a utilização do *e-mail* o será apenas para fins profissionais.

Assim, nas situações em que é disponibilizado ao trabalhador conta de correio electrónico profissional, mas sem definição de regras quanto à sua utilização, o que era a situação do caso em apreço, não pode o empregador aceder ao conteúdo dos *e-mails* enviados ou recepcionados nessa conta, mesmo que não estejam marcados como pessoais ou dos seus dados externos não resulte que sejam pessoais, atendendo à legítima expectativa do trabalhador de que o direito à confidencialidade dos *e-mails* será respeitado pelo empregador.

Quanto aos dados de tráfego e anexos dos *e-mails* enviados e recepcionados pelos Autores, ao contrário do que entendeu o Tribunal de primeira instância, o Tribunal da Relação decidiu o seguinte:

- Os dados de tráfego de *e-mails* de contas de correio electrónico pessoais do trabalhador estão abrangidos pelo direito ao sigilo e pela inviolabilidade das comunicações. Ainda que assim não se entendesse, pelo menos nas situações em que o empregador não haja regulamentado e proibido a utilização de contas de *e-mail* pessoais, o controlo dos dados de tráfego de tais contas sempre será inadmissível.



- Quanto aos dados de tráfego de *e-mails* de contas de correio electrónico profissionais com utilização indistinta para fins profissionais e pessoais, o empregador poderá tomar conhecimento da data e hora do envio do *e-mail* e do remetente e/ou destinatário se for o trabalhador, mas já não poderá tomar conhecimento do remetente e/ou destinatário se este for um terceiro. Quanto aos anexos do *e-mail*, estes estão também, protegidos pelo direito ao sigilo das comunicações quanto ao seu conteúdo, mas não quanto aos seus dados externos (tipo e tamanho).

Deste modo, veio o Tribunal da Relação do Porto considerar proibida e, consequentemente, nula a prova documental que tenha por objecto (i) o conteúdo de todos os *e-mails* enviados ou recepcionados nas contas profissionais dos trabalhadores, para as quais não haja regras definidas quanto à sua utilização para efeitos pessoais e (ii) os dados de tráfego dos *e-mails*, e anexos dos *e-mails*, enviados e recepcionados pelos Autores, seja nas mencionadas contas profissionais, seja em outras contas de *e-mails* daqueles ou de terceiros (com excepção das contas de correio electrónico profissionais com utilização indistinta para fins profissionais e pessoais, nas quais o empregador pode tomar conhecimento da data e hora do envio do email, dos dados externos dos anexos, mas não do remetente e/ou destinatário do *e-mail* que seja terceiro).

*Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 7 de Dezembro de 2016
Contra-ordenação laboral – assédio*

No presente caso, a empregadora, arguida no procedimento contra-ordenacional laboral, impugnou judicialmente a decisão da Autoridade para as Condições do Trabalho que lhe aplicou coimas parcelares e uma coima única por desconto indevido na retribuição mensal de um trabalhador e por assédio em relação a esse trabalhador.

Tais coimas foram aplicadas uma vez que a empregadora propôs ao trabalhador, que exercia funções de Director de Engenharia, a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, proposta que foi recusada pelo trabalhador, tendo então a empregadora retirado ao trabalhador as funções que este até aí desempenhava, procedido a um desconto na retribuição por faltas injustificadas (não tendo, no entanto, apresentado qualquer prova de que o trabalhador tinha faltado ao trabalho) e instaurado procedimento disciplinar ao trabalhador com fundamento em tais faltas injustificadas, o que culminou com o seu despedimento, que foi impugnado judicialmente.

Na sequência da procedência da providência cautelar de suspensão do despedimento, a empregadora reintegrou o trabalhador, tendo atribuído "um gabinete situado em local distante e separado das instalações onde se encontrava anteriormente, separado dos colegas e da equipa que antes chefiara, gabinete esse situado num anexo usado somente para aceder às instalações sanitárias, junto a um armazém com acesso condicionado aos horários dos funcionários do armazém, e que apenas dispunha de uma secretária, de uma cadeira, tendo sido apenas entregue ao trabalhador uma caneta, um bloco e uma



borracha”, tendo ainda obrigado o trabalhador “a fazer os registos do tempo de trabalho, o que só se verificava em relação aos trabalhadores de armazém”.

O Tribunal de primeira instância negou provimento a tal recurso, tendo sido interposto recurso para o Tribunal da Relação de Évora, que foi assim chamado a pronunciar-se quanto à existência de saber se os factos praticados pela empregadora configuravam assédio moral (*mobbing*).

O Tribunal da Relação de Évora, alicerçando-se no direito à integridade física e moral dos trabalhadores e na proibição de assédio prescrita no artigo 29.º do Código do Trabalho, não deu razão à empregadora.

De facto, a proibição de assédio abarca também, para além do assédio sexual, o assédio moral discriminatório, habitualmente denominado de *mobbing* que é a *“prática persecutória reiterada, contra o trabalhador, levada a efeito, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou pelo empregador, tendo por base um dos fatores de discriminação previsto no artigo 24º, a qual tem por objetivo ou como efeito afetar a dignidade do visado, levando-o eventualmente ao extremo de querer abandonar o emprego”.*

Entendeu o Tribunal que *“no assédio não tem de estar presente o elemento volitivo de afectar o trabalhador, bastando que este resultado seja consequência do comportamento adoptado pelo empregador: mas, apesar do legislador ter prescindido do elemento volitivo, o assédio, em qualquer das modalidades, tem em regra associado um objectivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável.”*

Assim, no caso concreto, considerou o Tribunal que houve uma prática reiterada sobre o trabalhador durante, pelo menos, cerca de 4 meses, com o objectivo de o levar a aceitar a cessação do contrato de trabalho, ou até de tomar ele mesmo a iniciativa de fazer cessar a relação de trabalho e que os factos acima descritos praticados pela empregadora configuravam um comportamento humilhante e vexatório, concluindo pela verificação a prática da contra-ordenação em causa e confirmando a decisão da primeira instância, ainda que não tivesse sido cometida sob a forma dolosa.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 16 de Junho de 2016

Usos – Feriados

Um Sindicato veio intentar acção declarativa em processo comum pedindo que a Ré, empregadora, fosse condenada a reconhecer a ilicitude da sua decisão de retirar aos trabalhadores o direito ao gozo da terça-feira de carnaval e do feriado de São João sem perda de retribuição.



Foi proferida sentença que condenou a empregadora a reconhecer a ilicitude de tal decisão relativamente ao feriado de São João, mas no mais, isto é, quanto ao gozo da terça-feira de Carnaval, absolveu a empregadora.

Até ao ano de 2013, a empregadora sempre tinha concedido a todos os trabalhadores, durante toda a antiguidade de cada um (sendo que alguns tinham uma antiguidade superior a trinta anos) o gozo da terça-feira de Carnaval e do feriado de São João, permitindo aos trabalhadores não terem que trabalhar nestes dias, sem que fossem prejudicados na sua retribuição.

Contudo, no ano de 2014, a empregadora retirou aos trabalhadores o gozo da terça-feira de Carnaval e do feriado de São João e considerou injustificada a falta dos trabalhadores que não trabalharam nestes dias.

O Tribunal de primeira instância distinguiu o feriado de São João da terça-feira de Carnaval, tendo concluído que, relativamente à terça-feira de Carnaval, a decisão da empregadora era legítima.

A decisão alicerçou-se numa transposição para os trabalhadores do modelo da função pública, tendo o Tribunal sustentando tal equiparação na génese da concessão da tolerância de ponto pelo dia de Carnaval no sector privado que se encontrava precisamente na equiparação à tolerância de ponto dada aos funcionários públicos. Como tal tolerância tinha sido entretanto eliminada, tendo a terça-feira de Carnaval passado a ser um dia normal de trabalho, a eliminação da tolerância no sector privado também seria legítima.

Contrariamente a este entendimento, o Tribunal da Relação sustentou que tal equiparação se trataria de uma argumentação de cariz político, que não encontra sustento nos factos trazidos aos autos, não existindo fundamento para essa equiparação.

Assim, uma vez que os usos são, actualmente, verdadeira fonte de direito laboral, no caso concreto tinha existido no espaço geográfico de actuação da empregadora uma prática de concessão do gozo da terça-feira de Carnaval a todos os trabalhadores, prática essa que, por ser prolongada no tempo e de aplicação geral, tornou-se vinculativa, assumindo a característica de uso laboral.

Assim, o Tribunal considerou que não havia fundamento para distinguir o feriado de São João da terça-feira de Carnaval, uma vez que a prática ininterrupta, pelo período alargado mencionado, do gozo da terça-feira de Carnaval sem perda de retribuição é uma *"prática constante, uniforme, universal e pacífica, não estando assente na existência de algum instrumento de regulamentação coletiva, pelo que assume relevância no âmbito dos contratos individuais de trabalho por força do uso instalado"*, tornando-se vinculativa e não podendo ser retirada unilateralmente.



CUATRECASAS

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
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.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 cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
