



NEWSLETTER | LABORAL

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | MARÇO, 2017

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE	2
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	2
II JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	5



NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

Portaria n.º 97/2017 - Diário da República n.º 47/2017, Série I de 2017-03-07

Procede à actualização anual das pensões de acidentes de trabalho, para o ano de 2017

Actualiza as pensões resultantes de acidentes de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017, para o valor resultante da aplicação da percentagem de aumento de 0,5%.

Portaria n.º 99/2017 - Diário da República n.º 47/2017, Série I de 2017-03-07

Estabelece a idade de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2018

Tendo em conta a evolução da esperança média de vida aos 65 anos, a idade normal de acesso à pensão em 2018 passa de 66 anos e 3 meses para 66 anos e 4 meses.

O factor de sustentabilidade das pensões atribuídas aos beneficiários que acedam à pensão de velhice do regime geral, antes da idade normal de acesso à pensão em vigor em 2017, é de 0,8612.

Por seu turno, o factor de sustentabilidade aplicável ao montante das pensões de invalidez relativa e invalidez absoluta atribuídas por um período igual ou inferior a 20 anos, convoladas em pensão de velhice em 2017, é de 0,9291.

II PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
Indústria e Comércio do Café	Portaria n.º 76/2017 - Diário da República n.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão do contrato colectivo e suas alterações entre a AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de



	Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.
Construção e Obras Públicas	Portaria n.º 77/2017 - Diário da República n.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão do contrato colectivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros.
Indústria de Calçado, Componentes e Artigos de Pele	Portaria N.º 78/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra.
Cortiça	Portaria N.º 79/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril).
Metal	Portaria N.º 80/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão do contrato colectivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o sindicato dos



	trabalhadores e técnicos de serviços - SITESE e outros.
Serviço de Utilização Comum dos Hospitais	Portaria N.º 81/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão do acordo de empresa entre o serviço de utilização comum dos hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.
Cortiça	Portaria N.º 82/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios).
Imprensa	Portaria N.º 83/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE.
Comércio por Grosso de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Portaria N.º 84/2017 - Diário da República N.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, entre a mesma associação de empregadores e a FEPGES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, e ainda entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato



	dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (Comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).
Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal	Portaria n.º 85/2017 - Diário da República n.º 40/2017, Série I de 2017-02-24 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

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

Justa causa de despedimento – Deveres de pontualidade e de zelo - Posse de haxixe

No presente caso, o trabalhador veio demandar a empregadora, requerendo que fosse declarada a ilicitude do seu despedimento.

A empregadora invocou como justa causa de despedimento que “nos dias 04/02/2015 e 03/03/2015, o Autor violou o dever de comparecer ao serviço com pontualidade, o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que o Autor adoptou comportamentos que colocam em causa a imagem e bom nome da Ré, que durante o seu horário de trabalho o Autor consumiu estupefacientes e facultou-os aos colegas, incitando-os ao consumo, que o Autor colocou-se voluntariamente numa situação que afectou a sua capacidade de trabalho e comprometeu seriamente a realização das tarefas a que está vinculado, que o comportamento do Autor tornou inviável a manutenção do vínculo, não podendo a Ré ser conivente com o consumo de estupefacientes nas suas instalações, nem tão pouco permitir que seja comprometida a segurança dos demais trabalhadores e dos seus próprios clientes (...)”.

A sentença da Primeira Instância julgou procedente a acção, declarando ilícito o despedimento, com as devidas consequências legais.

Interposto recurso pela empregadora para o Tribunal da Relação de Lisboa, este foi chamado a pronunciar-se sobre se a factualidade provada permitia ou não concluir pela existência de justa causa de despedimento.



O Tribunal da Relação, à semelhança da Primeira Instância, entendeu que *"provou-se menos do que aquilo que constituía a base da acusação"*, uma vez que apenas se provou a posse e exposição de haxixe, mas não o demais alegado pela empregadora, designadamente que o trabalhador consumiu estupefacientes e que os facultou aos seus colegas.

Assim, considerou o Tribunal que os factos provados (posse e exposição de haxixe e atrasos de 20 minutos) não assumiam especial gravidade, não colocando em causa a manutenção do contrato de trabalho.

Deste modo, atendendo *"ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes"*, entendeu o Tribunal que, embora a conduta do trabalhador pudesse ser relevante para efeitos disciplinares, não existia justa causa de despedimento, uma vez que esta se deve traduzir num comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, não se estando perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da empregadora a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele, confirmando assim a sentença recorrida.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de Janeiro de 2017

Despedimento – Prova – Correio electrónico

Em sede de acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento de uma trabalhadora, a empregadora, uma empresa que exercia actividade seguradora, invocou que a trabalhadora em causa havia enviado uma mensagem de correio electrónico para um endereço electrónico de outra empresa, na qual a trabalhadora também exercia funções, com 14 ficheiros anexos que continham informação confidencial relativa à actividade da empregadora, designadamente fornecedores, procedimentos internos, processos de assistência e clientes.

Invocou ainda que com o envio do referido *e-mail*, a trabalhadora transmitiu a informação contida nesses ficheiros a terceiros, concretamente a entidade cujo principal accionista era uma empresa que desenvolvia actividade no mercado segurador, concorrencial com a actividade da empregadora, violando, assim, os deveres de respeito, lealdade e sigilo a que se encontrava adstrita, conduzindo à impossibilidade de subsistência da relação laboral.

A trabalhadora contestou invocando que a prova seria nula, uma vez que a empregadora havia acedido à correspondência do seu correio electrónico sem o seu consentimento, violando o disposto no artigo 22.º do Código do Trabalho, *i.e.* o direito de reserva e



confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

Pelo Tribunal de Primeira Instância foi proferida sentença que entendeu que a prova produzida através da junção do referido *e-mail* não era nula, tendo julgado o despedimento lícito.

O Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a pronunciar-se, em sede de recurso interposto pela trabalhadora, apenas quanto à questão da nulidade da prova decorrente da junção do referido *e-mail* ao processo, tendo confirmado a decisão da Primeira Instância.

Tal entendimento assentou no facto de o *e-mail* ter sido enviado através de caixa electrónica aberta a todos os trabalhadores do departamento no qual a trabalhadora em causa exercia funções e de a empregadora ter tido conhecimento do envio de tal mensagem quando a Coordenadora desse Departamento tentava localizar um *e-mail* por si enviado através dessa mesma caixa electrónica, tendo encontrado o *e-mail* enviado pela trabalhadora despedida, que se encontrava arquivada nos "itens enviados", remetendo-o para a Directora Adjunta, para que esta tomasse conhecimento.

Além disso, o "assunto" da mensagem enviada pela trabalhadora correspondia ao nome dos ficheiros enviados, que estavam denominados pelos temas de trabalho a que respeitavam e a mensagem electrónica não continha texto no corpo da mensagem, mas apenas 14 anexos com a informação acima referida relativa à actividade da empregadora.

Deste modo, entendeu o Tribunal da Relação que não havia violação da reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal, nem tão-pouco do acesso a informação de carácter não profissional que o trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, uma vez que, no caso dos autos, ainda que a empregadora não tivesse regulado internamente sobre a utilização de *e-mails* em termos pessoais ou profissionais, o conteúdo da mensagem e a informação contida nos ficheiros anexos era toda de natureza profissional e foi remetida de um endereço electrónico para outro endereço electrónico que não pertencia à trabalhadora, mas sim a duas organizações empresariais para as quais esta presta trabalho, uma das quais a Ré.

Como afirmou o Tribunal de Primeira Instância e o Tribunal da Relação reiterou: *"O facto de tais endereços estarem atribuídos à Autora pelas organizações empresariais em causa, na qualidade de trabalhadora, não faz com tais endereços sejam pessoais da Autora e que estejam protegidos pela tutela da reserva e confidencialidade a que estão sujeitas as comunicações de natureza pessoal"*.

Para além disso, o Tribunal da Relação presumiu judicialmente que o facto de a caixa de correio electrónico a partir da qual o *e-mail* em apreço foi enviado poder ser aberta para



a utilização de todos os trabalhadores do Departamento no qual a Trabalhadora exercia funções era do conhecimento integral da trabalhadora e tal circunstância "*retira, desde logo, aos e-mails por essa forma enviados, nomeadamente ao aqui em causa, até por maioria de razão, qualquer cariz de confidencialidade ou até, inclusive, cariz pessoal, a menos que o remetente (in casu, a recorrente) não se importe de os remeter por essa via, com inteiro conhecimento da possibilidade de os mesmos, a posteriori, poderem ser alvo de consulta (qualquer seja o seu conteúdo) por terceiros, nomeadamente por todos os colaboradores do Departamento*", representando, assim, uma autorização tácita da respectiva consulta pela sua empregadora.

Como tal, entendeu o Tribunal da Relação de Lisboa que não se podia reputar a prova em causa como nula, ao invés do sustentado pela trabalhadora, tendo rejeitado o referido recurso.

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.
