



NEWSLETTER | LABORAL

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | SETEMBRO, 2017

I LEGISLAÇÃO	2
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	2
III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	5
IV JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL	6



NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 106/2017 - Diário da República n.º 166/2017, Série I de 2017-08-29

Define novas regras para a recolha, publicação e divulgação da informação estatística sobre acidentes de trabalho.

Estas regras aplicam-se aos seguros de acidentes de trabalho do sector público, dos sectores privado, cooperativo e social, dos trabalhadores independentes, e do serviço doméstico.

A participação de acidentes de trabalho às seguradoras passa a ser feita usando um novo modelo aprovado oficialmente. Este modelo passa a ser enviado por via electrónica. As microempresas, trabalhadores independentes ou de serviço doméstico continuam a poder enviá-lo por papel.

Por sua vez, as seguradoras passam a ter de enviar ao Estado os dados sobre acidentes de trabalho em formato electrónico. Esta obrigação aplica-se mesmo que os dados sejam de microempresas, de trabalhadores independentes ou de serviço doméstico.

II PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
Comércio e Serviços - Algarve	Portaria N.º 262/2017 - Diário da República N.º 169/2017, Série I de 2017-09-01 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.
Indústria de Vestuário, Confecção e Moda	Portaria N.º 265/2017 - Diário da República N.º 171/2017, Série I de 2017-09-05



	<p>Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção d 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 Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.</p>
<p>Indústria Metalúrgica, Metalomecânica e Afins</p>	<p>Portaria N.º 266/2017 - Diário da República N.º 171/2017, Série I de 2017-09-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.</p>
<p>Indústria de Calçado, Componentes e Artigos de Pele</p>	<p>Portaria N.º 267/2017 - Diário da República N.º 171/2017, Série I de 2017-09-05</p> <p>Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos 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 entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra.</p>
<p>Associação Comercial do Distrito de Aveiro</p>	<p>Portaria N.º 268/2017 - Diário da República N.º 172/2017, Série I de 2017-09-06</p>



	<p>Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.</p>
<p>Indústria de Lanifícios</p>	<p>Portaria N.º 277/2017 - Diário da República N.º 180/2017, Série I de 2017-09-18</p> <p>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 e outra.</p>
<p>Indústria de Laticínios</p>	<p>Portaria N.º 278/2017 - Diário da República N.º 180/2017, Série I de 2017-09-18</p> <p>Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.</p>



III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 16 de Março de 2017

Transmissão da posição contratual – Baixa por doença.

A trabalhadora intentou acção contra a empregadora A e a empregadora B, que se dedicam à prestação de serviços de limpeza, pedindo ao Tribunal que declarasse a ilicitude do seu despedimento por parte de uma daquelas.

Para tanto, alegou que iniciou funções como empregada de limpeza em 2005, e que, enquanto ao serviço da empregadora A, o seu local de trabalho era inicialmente num infantário.

Alegou, ainda, que se encontrava de baixa desde Agosto de 2011, que se prolongou até 25 de Julho de 2014, pelo que, perante a previsão de alta nessa data, contactou a empregadora A, que lhe deu ordem para que se apresentasse no dia 1 de Agosto de 2014 na Escola Secundária do Bocage, tendo contudo trabalhado apenas um dia, visto que regressou à baixa prolongada por doença.

Ora, em 1 de Janeiro de 2015, a empregadora A perdeu a empreitada da Escola Secundária do Bocage para a empregadora B, tendo aquela comunicado à trabalhadora a transmissão do seu contrato de trabalho, por força do contrato colectivo de trabalho aplicável.

De acordo com a trabalhadora, nenhuma das empregadoras aceitou a sua prestação do trabalho, tendo a empregadora A alegado que esta havia sido transferida para a empregadora B, a qual, não aceitando a transferência, alegou que a trabalhadora não trabalhava na Escola Secundária do Bocage há mais de 120 dias.

O Tribunal de Primeira Instância concluiu que, tendo a empregadora B adquirido a empreitada de limpeza da Escola Secundária do Bocage, o contrato de trabalho da trabalhadora se havia transferido para aquela.

A empregadora B interpôs recurso, tendo o Tribunal da Relação de Évora sido chamado a pronunciar-se sobre várias questões, designadamente a de saber se se verificou a transmissão do contrato de trabalho.

Nas palavras do Tribunal da Relação, e tal como decorre da cláusula 17^a do Contrato Colectivo de Trabalho para as empresas prestadoras de serviços de limpeza, *"para que ocorra transmissão da posição contratual, é necessário que se verifiquem três requisitos: (i) a perda do local de trabalho, por parte da empresa a que o trabalhador se encontrava vinculado; (ii) a afectação do trabalhador a esse local de trabalho; (iii) a transmissão desse mesmo local de trabalho para uma outra empresa prestadora de serviços"*.



Nos termos do n.º 2 da cláusula 17ª do Contrato Colectivo de Trabalho para as empresas prestadoras de serviços de limpeza, *"em caso de perda de um local de trabalho, a entidade patronal que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço"*.

Contudo, e para estes efeitos, dispõe o n.º 4, alínea a), da referida cláusula que, *"não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias."*

O Código do Trabalho prescreve que o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente por doença, determina a suspensão do contrato de trabalho.

Ora, entendeu o Tribunal que *"para a verificação do pressuposto de prestação de serviço no local de trabalho há mais de 120 dias deverá também atender-se ao período em que a trabalhadora esteve de baixa, por doença prolongada e, portanto com o contrato de trabalho suspenso"*, ou seja, tendo a trabalhadora estado afecta à Escola Secundária do Bocage entre 1 de Janeiro de 2013 e 31 de Dezembro de 2014, terá que se considerar ser esse o seu local de trabalho, apesar de aí não ter exercido funções.

O Tribunal entendeu estarem reunidos todos os pressupostos para que tivesse ocorrido a transmissão da posição contratual, determinando que, por virtude da aquisição da empreitada de limpeza por parte da Empregadora B, se transferiu para si o contrato de trabalho desta.

IV JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, de 5 de Setembro de 2017

Bogdan Mihai Barbulescu contra Roménia

Invertendo uma decisão contrária tomada em Janeiro de 2016, a Grande Câmara do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos proferiu sentença a favor do trabalhador romeno Bogdan Mihai Barbulescu, ao considerar que o empregador violou o artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos que estatui que *"qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência."*

Em 1 de Agosto de 2007, na sequência de um procedimento disciplinar, o trabalhador foi despedido por ter trocado mensagens privadas através de uma plataforma profissional. O trabalhador requereu ao tribunal do trabalho nacional que declarasse a nulidade do seu despedimento, por considerar que o empregador, ao monitorizar as suas comunicações electrónicas pessoais e ao aceder ao seu conteúdo, violou o seu direito à privacidade.

Não tendo obtido sucesso perante as autoridades romenas, e entendendo que os emails em questão se encontravam protegidos pelo artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos



Humanos, o trabalhador interpôs recurso para o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, cuja Câmara, em sentença de 12 de Janeiro de 2016, deu razão ao governo romeno, por entender não ter ocorrido qualquer violação do referido artigo.

Ora, a Grande Câmara veio agora pronunciar-se em sentido contrário, entendendo, pois, que os tribunais nacionais da Roménia não valoraram de forma adequada o equilíbrio entre os direitos e interesses em jogo no caso em apreço.

Decidiu a Grande Câmara do Tribunal que *“os tribunais nacionais da Roménia falharam por não terem percebido se Barbulescu foi avisado da possibilidade de as suas comunicações estarem a ser monitorizadas; nem tiveram em conta o facto de não ter sido avisado sobre a natureza e extensão dessa monitorização, ou o grau de intrusão na sua vida privada e correspondência”*.

Acrescentou, ainda, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos que, além disso, os tribunais não avaliaram as razões que justificaram a introdução de medidas de monitorização, não avaliaram se haveria alternativas menos intrusivas da sua privacidade, nem se as comunicações podiam ter sido consultadas sem que o trabalhador soubesse.

Face ao exposto, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos concluiu que as autoridades romenas não protegeram adequadamente o direito do trabalhador ao respeito da sua privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência, e decidiu que, nessa medida, houve violação do artigo 8.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos.



CUATRECASAS

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL

Sociedade Profissional 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, Sociedade de Advogados, SP, 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, Sociedade de Advogados, SP, 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. Os dados pessoais que nos ceder, nomeadamente o seu endereço de email, serão tratados de acordo com o previsto na legislação de protecção de dados nacional e comunitária. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
