
Novidades Jurídicas_3.º Trimestre 2021

Newsletter Laboral

15 de novembro de 2021



Índice

- > Laboratório
- > Legislação
- > Portarias de extensão
- > Jurisprudência nacional
- > Jurisprudência europeia



Laboratório

Salientamos, neste Editorial, três acórdãos, de entre os que vos damos conta nesta Newsletter.

As medidas excepcionais de confinamento com a obrigatoriedade de teletrabalho, se, por um lado, criaram algumas dificuldades na gestão do espaço pessoal e familiar, permitiram, por outro, alguma flexibilidade e libertar tempo (gasto nas deslocações), pondo em evidência a importância desta dimensão na organização da vida pessoal e familiar.

O que torna mais interessante o tema dos acórdãos do Tribunal da Relação do Porto, de 22/03/2021 e de 19/04/2021, divulgados nesta Newsletter.

O primeiro versa sobre uma questão que amiúde se coloca e que é a da relevância do aumento do tempo de deslocação de uma trabalhadora, resultante da mudança do seu local de trabalho decorrente de alterações na atividade da empregadora. Nesta decisão, o Tribunal considerou “*dentro dos limites do razoável*”, um tempo total de deslocação (casa-trabalho-casa) de duas horas e vinte minutos.

Por seu lado, o mesmo Tribunal, no aresto de 19/04/2021, sublinhando a importância da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, atendeu ao direito de uma trabalhadora à fixação de um horário de trabalho compatível com os cuidados a prestar ao filho menor, direito que limita a faculdade de a empregadora fixar o horário de trabalho.

Se os acórdãos anteriores abordam a questão do “tempo”, o seguinte versa sobre “dinheiro”, ou melhor, sobre a remuneração.

O acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 08/09/2021, determinou que a remuneração tem de ser acordada e fixada em valor líquido, sendo nulas as cláusulas contratuais que fixem um valor líquido de remuneração, transferindo para o empregador o pagamento dos impostos ou de quaisquer outros encargos que incidam sobre o trabalhador.

Este tipo de cláusulas não é muito comum em contratos puramente internos, mas já afloram com mais frequência em situações de mobilidade internacional, em regra tendo por objetivo a neutralidade fiscal em face dos diversos regimes tributários a que o expatriado possa ver-se sujeito.

Para além da argumentação aduzida no referido aresto, e consequente decisão, sublinhamos o interesse na clarificação do valor da remuneração, pois não esqueçamos que diversas prestações previstas na lei laboral (a título de exemplo, suplementos salariais,



compensações/indenizações, etc.), têm como base de cálculo o valor ilíquido da remuneração base.

Para além dos acórdãos que considerámos merecer algum destaque, selecionamos e reportamos nesta Newsletter outras decisões judiciais com interesse, cuja leitura recomendamos.

Maria da Glória Leitão,
Sócia do Departamento de Direito Laboral



Legislação

Portaria n.º 149/2021, de 15 de julho de 2021

Estabelece as condições para verificação oficiosa, pelo IEFP, I. P., da desistência do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial.

A Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 294-B/2020, de 18 de dezembro, veio definir as regras e procedimentos a que obedece a desistência do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial para eventual transição para o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, ao abrigo do mecanismo excecional de desistência criado pelo Decreto-Lei n.º 98/2020, de 18 de novembro, que procedeu à alteração excecional e temporária das regras de sequencialidade dos apoios à manutenção dos postos de trabalho.

A desistência, com a conseqüente transição para o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade, pode ser verificada oficiosamente, em qualquer momento, mediante troca de informação entre o IEFP e o serviço competente da segurança social.

Decreto Legislativo Regional n.º 23/2021/A, de 22 de julho de 2021

Adapta à Região Autónoma dos Açores o Código do Trabalho, reduzindo o período experimental de 180 dias para 90 dias, relativamente aos trabalhadores que sejam desempregados de longa duração ou que estejam à procura do primeiro emprego.

Na Região Autónoma dos Açores, no caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado, aplica-se um período experimental de 90 dias aos trabalhadores que sejam desempregados de longa duração ou que estejam à procura do primeiro emprego, ao invés dos 180 dias que se encontravam previstos até agora na legislação regional, e que se aplicam a estas situações em Portugal Continental.

Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho de 2021

Regulamenta a tramitação do procedimento concursal para a contratação excecional de trabalhadores a termo, no âmbito da execução dos projetos abrangidos pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

O Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, veio estabelecer um regime excecional de execução orçamental e de simplificação de procedimentos para a execução dos projetos que integrem o Plano de Recuperação e Resiliência. Tal regime procura habilitar as entidades visadas com mecanismos céleres e transparentes de concretização das medidas de política ou dos investimentos em causa. O referido diploma prevê um regime excecional de contratação, a termo, de recursos humanos, especialmente simplificado e urgente e de tramitação exclusivamente eletrónica, que esta Portaria vem agora regulamentar.



Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Vigilância e limpeza	Portaria n.º 152/2021 – Diário da República n.º 137/2021, Série I de 2021-07-16 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas – STAD e outro.
Empresas de segurança	Portaria n.º 153/2021 - Diário da República n.º 137/2021, Série I de 2021-07-16 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outro.
Aviação	Portaria n.º 154/2021 - Diário da República n.º 139/2021, Série I de 2021-07-20 Determina a extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a Ryanair – Designated Activity Company – Sucursal em Portugal e o SPAC – Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.
Instituições de solidariedade social	Portaria n.º 184/2021 - Diário da República n.º 172/2021, Série I de 2021-09-03 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais.



Serviço de utilização comum dos hospitais	Portaria n.º 191/2021 - Diário da República n.º 179/2021, Série I de 2021-09-14 Determina a extensão das alterações do acordo de empresa entre o SUCH – Serviço de Utilização Comum dos Hospitais e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.
Indústria de ourivesaria	Portaria n.º 192/2021 - Diário da República n.º 179/2021, Série I de 2021-09-14 Determina a extensão do contrato coletivo e sua alteração entre a APIO – Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.
Serviços urbanos	Portaria n.º 195/2021 - Diário da República n.º 182/2021, Série I de 2021-09-17 Determina a extensão do acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, E. M., S. A., e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
Indústria transformadora de carne	Portaria n.º 196/2021 - Diário da República n.º 182/2021, Série I de 2021-09-17 Determina a extensão do contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.



<p>Horticultura, fruticultura e floricultura</p>	<p>Portaria n.º 197/2021 - Diário da República n.º 182/2021, Série I de 2021-09-17 Determina a extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.</p>
---	---

Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de março do 2021

É lícita a transferência do local de trabalho, com implicação para a trabalhadora de deslocação em transportes de ida e volta para o trabalho de cerca de duas horas e vinte minutos, contra os dez minutos que despendia até então, motivada pelo facto de a cliente da empregadora não autorizar a presença da trabalhadora nas suas instalações.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) considerou que a empregadora tinha um interesse de gestão válido que justificava a decisão de transferência de local de trabalho de uma trabalhadora, empregada de limpeza, determinada pelo facto de ter sido confrontada com a recusa de um cliente em aceitar que aquela continuasse a prestar os serviços de limpeza nas suas instalações, proibindo-a de entrar e retirando-lhe o cartão de acesso.

O acórdão do TRL assentou nos seguintes argumentos, a reter:

- a empregadora não tinha outra alternativa e agiu de boa-fé, no cumprimento dos seus direitos e deveres, inclusivamente ajustando o horário de trabalho de modo a procurar minimizar o impacto da transferência no quotidiano da vida pessoal e familiar da trabalhadora;
- os transtornos e os ajustamentos necessários na organização da vida familiar e pessoal da trabalhadora (passar a despende 1 hora e 10 minutos para se deslocar para o trabalho, em vez de 5 minutos, e idêntico tempo para retornar a casa finda a jornada de trabalho), não são suficientes para se concluir pela existência de um prejuízo sério;
- especificamente, a trabalhadora “*disfrutava de uma situação pouco comum, pelo menos para quem reside nas grandes áreas urbanas, (...) de ter o local de trabalho praticamente junto a casa*”, sendo que, por isso, iria “*estranhar*” e teria “*necessidade de fazer ajustes na sua vida pessoal e familiar para se deslocar de casa para o trabalho e depois voltar*”;
- e, em termos gerais, os tempos de deslocação em causa (1h10m, em cada deslocação) encontram-se “*dentro dos limites razoáveis*”.



Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19 de abril de 2021

O facto de a trabalhadora ter um filho menor de 12 anos, cujo infantário fecha às 18.00h, e sem que aquela disponha de qualquer outro apoio familiar ou institucional, limita o empregador na faculdade de alterar o horário de trabalho para além dessa hora.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) entendeu que a conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade – se não mesmo a obrigação – de discriminações positivas a favor da família, com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis.

A trabalhadora requerente da providência provou que o infantário do seu filho, menor de 12 anos, fechava às 18h e que não tinha a quem recorrer para o deixar a partir das 18h30.

Consagrando o Código do Trabalho a flexibilização do horário de trabalho para trabalhador com filho menor de 12 anos, face aos factos provados, o TRP decidiu pela procedência da providência cautelar, e ordenou a fixação de um horário de trabalho compaginável com os cuidados a prestar pela trabalhadora ao filho menor.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 29 de abril de 2021

A aplicação à quantia recebida pelo insolvente a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho da impenhorabilidade de 2/3 apenas se justifica se o insolvente não tiver outros rendimentos.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) considerou que, se, no mês em que a compensação pela cessação do contrato for recebida, esta exceder no todo ou em parte o rendimento indisponível do insolvente, passando a integrar, no todo ou em parte, o seu rendimento disponível, não há razão para aplicar as regras da impenhorabilidade, porquanto o sustento minimamente digno do insolvente já se encontra assegurado. Consequentemente, fazer incidir sobre o rendimento disponível do insolvente as regras da impenhorabilidade previstas no CPC seria conceder ao insolvente um duplo benefício, vedado por lei.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28 de abril de 2021

O envio de um e-mail ao CEO do empregador às 23:20 horas de um Domingo, indicando que, em caso de falta de resposta escalaria o assunto para a CNPD, não é inoportuno ou intimidatório, sendo ilegal a sanção disciplinar de suspensão com perda de retribuição aplicada ao trabalhador.

O Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) considerou, por um lado, que o envio de mensagens tardiamente à noite, nomeadamente no âmbito laboral, visa normalmente “assegurar que no dia seguinte, logo pela manhã, o destinatário verá essa mensagem assim que ligue o computador no trabalho”, sem ter a intenção de importunar. Por outro lado, considerou ainda o TRL não ter



ficado demonstrado que, com o envio de um e-mail num Domingo, pelas 23:20, o trabalhador pretendia importunar o CEO do empregador.

Quanto ao conteúdo da mensagem em si, o TRL entendeu que não se verificava qualquer ameaça, não havendo algo *“suscetível de provocar medo ou inquietação ou de prejudicar a liberdade de determinação do seu destinatário”*. O TRL considerou que o trabalhador apenas fazia um aviso de que recorreria à entidade que considerava adequada, a Comissão Nacional de Proteção de Dados, para intervir no que considerava ser uma violação da proteção dos seus dados pessoais, a saber, o envio de informação sensível, por via informática, sendo as senhas enviadas pelo mesmo meio que a informação encriptada.

Assim, o TRL decidiu que não existia matéria de relevância disciplinar, sendo ilícita a sanção disciplinar aplicada, de suspensão com perda de retribuição, graduada em 24 dias, estando o empregador obrigado a devolver a quantia descontada na retribuição.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 8 de setembro de 2021

São nulas as cláusulas contratuais que transfiram o pagamento dos impostos ou de quaisquer outros encargos dos contribuintes para as entidades a quem prestem a sua atividade.

O Tribunal da Relação de Coimbra (“TRC”) decidiu que as cláusulas contratuais, tanto escritas como verbais, que imponham às entidades empregadoras o pagamento de quaisquer encargos dos contribuintes são consideradas nulas.

Assim, o acordo entre o trabalhador e o empregador do pagamento da remuneração líquida, que inclui tanto as contribuições para a Segurança Social como o pagamento do IRS, não pode ser considerado válido nos termos da lei, mais concretamente, do Decreto-Lei n.º 375/74, de 20 de agosto.

Este Decreto-Lei vem determinar que os impostos e encargos suportados pelo empregador devem acrescer à remuneração paga em termos líquidos. Exemplificando, se um empregador paga 1.000 euros líquidos a um trabalhador e se o pagamento dessa quantia líquida gera impostos e encargos de 250 euros que deveriam ser pagos pelo trabalhador mas que são suportados pelo empregador, por acordo de ambos, o Decreto-Lei mencionado impõe que a remuneração ilíquida devida ao trabalhador passe a ser de 1.250 euros, passando o trabalhador a pagar os 250 euros de impostos e encargos devidos, acabando por receber os mesmos 1.000 euros líquidos que recebia quanto era o empregador a pagar aqueles impostos e encargos.

Assim, determina o TRC que a remuneração dos trabalhadores deve ser fixa em termos ilíquidos, incluindo no seu total o valor que o trabalhador terá de pagar de encargos e impostos. Adicionalmente, o TRC determinou que, apesar dessa nulidade, o trabalhador tem direito às diferenças salariais entre as retribuições líquidas acordadas e aquelas que lhe foram pagas em medida quantitativa inferior.



O mero decurso do tempo sem que o autor tenha reclamado judicialmente os créditos ora em questão não é só por si suficiente para que a ré gerasse fundadamente uma convicção dessa natureza.

Jurisprudência europeia

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 15 de julho de 2021

A proibição do uso de qualquer forma visível de expressão das convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho pode ser justificada pela necessidade de o empregador se apresentar de forma neutra perante os clientes ou de prevenir conflitos sociais.

O TJUE declarou que o artigo 1.º e o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro devem ser interpretados no sentido de que uma regra interna de uma empresa, que proíbe os trabalhadores de usarem qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, não constitui, em relação aos trabalhadores que seguem um determinado código de vestuário em aplicação de preceitos religiosos, uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções, na aceção da Diretiva, quando essa regra é aplicável de forma geral e indiferenciada.

Por outro lado, o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), daquela Diretiva deve ser interpretado no sentido de que uma diferença de tratamento indiretamente baseada na religião ou nas convicções, decorrente de uma regra interna de uma empresa que proíbe os trabalhadores de usarem qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas no local de trabalho, pode ser justificada pela vontade do empregador de prosseguir uma política de neutralidade.

O TJUE entendeu que uma proibição limitada ao uso de sinais de convicções políticas, filosóficas ou religiosas ostentatórias e de grande dimensão pode constituir uma discriminação direta baseada na religião ou nas convicções, a qual não pode ser justificada com fundamento na política de neutralidade.



Para obter informação adicional sobre o conteúdo deste documento, por favor dirija-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

©2021 CUATRECASAS

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados.

Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Os direitos de propriedade intelectual sobre este documento pertencem à Cuatrecasas. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio, a distribuição, a cedência e qualquer outro tipo de utilização deste documento sem prévia autorização da Cuatrecasas.