

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

Maio 2019



---

## Índice

- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**



## I. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
<b>Agricultura</b>	<b>Portaria n.º 129/2019 - Diário da República n.º 87/2019, Série I de 2019-05-07</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.
<b>Agricultura</b>	<b>Portaria n.º 130/2019- Diário da República n.º 87/2019, Série I de 2019-05-07</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo- Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.
<b>Agricultura</b>	<b>Portaria n.º 131/2019 - Diário da República n.º 87/2019, Série I de 2019-05-07</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB.



<p><b>Centros de Abate</b></p>	<p><b>Portaria n.º 140/2019 - Diário da República n.º 91/2019, Série I de 2019-05-13</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - ANCAVE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.</p>
<p><b>Escolas de Condução</b></p>	<p><b>Portaria n.º 145/2019 - Diário da República n.º 94/2019, Série I de 2019-05-16</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações.</p>
<p><b>Comércio por Grosso de Produtos Químicos e Farmacêuticos</b></p>	<p><b>Portaria n.º 146/2019 - Diário da República n.º 94/2019, Série I de 2019-05-16</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).</p>
<p><b>Comércio, Indústria, Serviços e Turismo</b></p>	<p><b>Portaria n.º 147/2019 - Diário da República n.º 94/2019, Série I de 2019-05-16</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação do Comércio, Indústria,</p>



	Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.
<b>Comércio por Grosso de Produtos Químicos e Farmacêuticos</b>	<b>Portaria n.º 148/2019 - Diário da República n.º 94/2019, Série I de 2019-05-16</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).
<b>Comércio por Grosso de Produtos Químicos e Farmacêuticos</b>	<b>Portaria n.º 149/2019 - Diário da República n.º 94/2019, Série I de 2019-05-16</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura).
<b>Agentes de Navegação</b>	<b>Portaria n.º 151/2019 - Diário da República n.º 96/2019, Série I de 2019-05-20</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal (AANP) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).



<p><b>Distribuição de Produtos Alimentares</b></p>	<p><b>Portaria n.º 151/2019 - Diário da República n.º 96/2019, Série I de 2019-05-20</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares - ADIPA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares).</p>
<p><b>Indústria de Transformação de Vidro</b></p>	<p><b>Portaria n.º 153/2019 - Diário da República n.º 96/2019, Série I de 2019-05-20</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra.</p>
<p><b>Indústria de Tripas</b></p>	<p><b>Portaria n.º 155/2019 - Diário da República n.º 96/2019, Série I de 2019-05-20</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
<p><b>Adegas Cooperativas</b></p>	<p><b>Portaria n.º 158/2019 - Diário da República n.º 96/2019, Série I de 2019-05-20</b></p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos</p>



	Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar Bebidas e Afins – SETAAB.
--	---

---

## II. Jurisprudência nacional

### Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de Fevereiro de 2019

#### Os Tribunais portugueses são competentes para apreciar uma acção de impugnação de despedimento de um comandante de uma companhia aérea irlandesa

Um comandante de uma companhia aérea irlandesa intentou uma acção no Tribunal Judicial da Comarca de Faro, requerendo que este declarasse ilícito o seu despedimento, tendo, porém, sido invocada pelo empregador a incompetência do Tribunal.

O piloto em questão voava para vários aeroportos na Europa, tendo o seu contrato de trabalho sido redigido em inglês e estando definido que o mesmo se regeria pelas leis da República da Irlanda, atribuindo aos Tribunais irlandeses competência única e exclusiva para a apreciação de questões relacionadas com a execução e cessação do contrato.

Ora, veio o Tribunal da Relação de Évora veio assinalar que, no caso em apreço, é aplicável o Regulamento CE n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre as leis aplicáveis às relações contratuais (Regulamento Roma I).

Este Regulamento, embora atribua às partes a liberdade de escolha da lei aplicável, estatui também que tal escolha não pode implicar a privação ao trabalhador da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que seria aplicável caso as partes não escolham a lei aplicável.

O Tribunal da Relação de Évora guiou-se, na sua decisão, pelo acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14 de Setembro de 2017, no qual se afirmou que não é aceitável interpretar a liberdade das partes em realizar um pacto atributivo de jurisdição de forma restritiva, ou seja, mesmo que as partes façam uso dessa liberdade, não se deverá aplicar o pacto de forma exclusiva e proibir o trabalhador de recorrer aos tribunais que são competentes nos termos gerais do Regulamento.

No caso em análise, apesar de existir um pacto atributivo de jurisdição que investe nos tribunais irlandeses na competência para dirimir litígios, considerou o Tribunal da Relação que esta competência *não é única nem exclusiva*.

Também foi objecto de análise a determinação do Tribunal competente segundo as regras gerais de atribuição de competência do Regulamento, isto é, segundo o n.º 1 do artigo 21.º do Regulamento Roma I. Prescreve este artigo, entre outros critérios, que será competente o



Tribunal “do lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho, ou no tribunal onde efectuou mais recentemente o seu trabalho”.

Ora, o conceito de “lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho” deve, conforme a orientação referida do acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, ser interpretado de forma lata e tendo por base vários indícios como (i) determinar em que Estado se situa o lugar a partir do qual o trabalhador efectua as suas missões de transporte, (ii) o lugar ao qual regressa após essas missões, (iii) se recebe instruções sobre as mesmas e organiza o seu trabalho e (iv) o lugar em que se encontram as ferramentas de trabalho, isto é, o lugar onde se encontram estacionadas as aeronaves a bordo das quais o trabalhador realiza habitualmente a sua actividade.

O Tribunal considerou que, apesar de voar para vários países da Europa, de a remuneração do trabalhador ser paga através de uma sociedade irlandesa e ser transferida para conta bancária do trabalhador na Irlanda, de as contribuições para a Segurança Social serem também pagas pela empresa irlandesa, é Portugal o local onde o trabalhador habitualmente realiza a sua actividade. Assim, tiveram maior relevância os indícios relacionados com a vida pessoal e familiar do trabalhador para concretizar o local onde o trabalhador presta a sua actividade e, conseqüentemente, para determinar o Tribunal competente.

Em suma, tendo em consideração que a *ratio* das regras de atribuição de competência no que respeita a contratos de trabalho é a de proteger o trabalhador, o Tribunal da Relação decidiu que os Tribunais portugueses, e mais concretamente, o Tribunal de Faro, é competente para apreciar a acção de impugnação de despedimento de um comandante de uma companhia aérea irlandesa.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 28 de Março de 2019**

**As mensagens enviadas por um trabalhador num grupo fechado do WhatsApp não podem ser utilizadas em sede de procedimento disciplinar**

Neste caso, colocou-se a questão de saber se o empregador poderia ou não utilizar as mensagens enviadas por um trabalhador num grupo fechado de WhatsApp como prova e fundamento de aplicação da sanção de despedimento a um trabalhador, comandante de uma companhia aérea irlandesa.

No procedimento disciplinar, o empregador anexou à Nota de Culpa uma fotografia com as mensagens enviadas pelo trabalhador num grupo de WhatsApp, ao qual apenas pertenciam pilotos da base de Faro.

O empregador tem uma política relativa à utilização de redes sociais, na qual se estabelece que “os seus utilizadores têm de fazer uma utilização responsável e dotada de bom senso das redes sociais, constando a proibição de revelar informações confidenciais ou privadas e de publicar declarações sobre a ré ou sobre colegas, que possam afetar a reputação da empresa. Mais consta a proibição de fazer comentários depreciativos, incluindo admoestações ou insultos pessoais, contra



*qualquer trabalhador da ré ou seu prestador de serviços e mais consta a previsão de que qualquer infração à política de redes sociais será investigada, daí podendo resultar sanções disciplinares, incluindo o despedimento”.*

O Tribunal de primeira instância considerou que as conversas tidas num grupo fechado da referida rede social não poderiam ser utilizadas como fundamento nem como prova de um procedimento disciplinar. Ainda que caiba ao empregador fazer prova dos factos que sustentam a acusação e a decisão de despedimento, o direito irlandês, aplicável à relação laboral por determinação das partes, estatui que só poderá haver ingerência no exercício do *direito à vida privada e familiar, do domicílio e da correspondência caso esteja prevista na lei e constitua uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, para a defesa da ordem e para a prevenção de infrações penais, para a proteção da saúde ou da moral, ou para a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros.*

Também o direito português reconhece aos cidadãos nacionais e estrangeiros residentes no país o direito à privacidade nas comunicações.

Afirmou o Tribunal de primeira instância que o *”tipo de comunicação em causa nos autos (mensagem num grupo de “WhatsApp” – basta ver a descrição relativa à privacidade que nessa plataforma se faz, dizendo-se que todas as comunicações ali inseridas são privadas, encriptadas, e que nem mesmo a sociedade gestora da aplicação as pode ler) é semelhante às mensagens de texto de telemóvel e ao serviço “Messenger”: tem um carácter privado, pois não é expectável (ao contrário do que ocorre noutros serviços, mais densos, como o “Facebook”, o “Twitter” ou o “Instagram”) que as mensagens sejam visualizadas por mais ninguém além dos seus destinatários”.*

Em sede de recurso, veio o Tribunal da Relação de Évora afirmar que, embora o grupo de WhatsApp fosse fechado, existia uma legítima expectativa de privacidade quanto a tal grupo. No entanto, afirmou também o Tribunal da Relação que a *“expectativa de privacidade nas redes online, nunca poderá ser absoluta”.* Para o Tribunal da Relação de Évora, foi relevante a descrição que a própria aplicação tem sobre a encriptação de mensagens, isto é, todas as mensagens recebidas e enviadas nesta aplicação são encriptadas de forma a não poderem ser lidas pelo WhatsApp nem por terceiros, o que levou a concluir que *“o WhatsApp se trata de uma aplicação cujas mensagens apenas se destinam a ser visualizadas pelos seus destinatários”.*

Assim, o Tribunal da Relação de Évora julgou o recurso improcedente, já que as mensagens foram enviadas num ambiente privado, tendo como destinatários um grupo restrito e tendo, por isso, carácter pessoal e privado, fazendo parte da esfera da vida privada, que abrange factos que cada um partilha com um núcleo limitado de pessoas.

Por conseguinte, decidiu o Tribunal da Relação que o empregador não podia utilizar o conteúdo das mensagens escritas pelo trabalhador no grupo de WhatsApp em sede disciplinar, tendo, assim, julgado ilícito o despedimento.



---

## 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 I Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1  
4100-137 Porto I Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

---

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019.  
É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma selecção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exhaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa actividade profissional.

#### Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, rectificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de protecção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).