
Laboral

Newsletter | Portugal

dezembro 2019

Índice

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





I. Laboratório

Não se pode dizer que 2019 tenha sido pouco dinâmico no que respeita ao panorama jurídico-laboral português.

Ao longo do ano foram publicados vários diplomas com impacto no enquadramento jurídico das relações de trabalho, com destaque para as longamente aguardadas alterações ao Código do Trabalho.

E, para coroar o ano, o Tribunal Constitucional, no Acórdão n.º 774/2019, publicado em 17 de dezembro de 2019, de que damos conta nesta Newsletter, acaba de declarar, com força obrigatória geral, a inconstitucionalidade da norma do Código das Sociedades Comerciais, que determinava a extinção do contrato de trabalho, celebrado há menos de um ano, de trabalhador que seja designado administrador da sociedade empregadora ou de outra com que esta esteja em relação de domínio ou de grupo.

Não se trata de uma decisão-surpresa, dado que o Tribunal Constitucional já se debruçara sobre esta questão em 1996 (Acórdão n.º1018/1996), juízo que repetiu em 2011 (Acórdão n.º 626/2011) e em 2019 (Acórdão n.º 53/2019), sempre decidindo pela inconstitucionalidade em concreto da referida norma.

E foi o facto de haver três declarações de inconstitucionalidade em concreto – apenas produzindo efeito na situação em juízo, que determinou que fosse requerida a declaração de inconstitucionalidade em abstrato, eliminando, a partir de agora, a referida norma do panorama jurídico.

Assim, os contratos de trabalho celebrados há menos de um ano, de trabalhadores que são eleitos para o Conselho de Administração de sociedades anónimas, não se extinguem, mas suspendem-se, aplicando-se, assim, a regra prevista na 2.ª parte do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais.

Lembramos, porém, o seguinte. Em primeiro lugar, a regra da suspensão *ex lege* dos contratos de trabalho apenas se encontra prevista para as sociedades anónimas, não sendo necessariamente aplicável a outros tipos societários, como é o caso das sociedades por quotas.

Em segundo lugar, não se deve esquecer que, durante o seu mandato, a celebração de contratos entre os administradores e a sociedade ou sociedades que com ela estejam em relação de domínio ou de grupo, se encontra fortemente condicionada. Nomeadamente, o



administrador não pode celebrar um contrato de trabalho que vise produzir efeitos quando cessar o seu mandato.

Aguardamos com expectativa o que nos trará 2020, com impacto nas relações laborais.

Temos, desde já, para nos aguçar o apetite, a Directiva Whistleblower, de que damos também nota nesta Newsletter. Embora o prazo de transposição para o direito nacional termine apenas no final de 2021, as empresas deverão começar a preparar-se para as obrigações que decorrerão da implementação.

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Legislação nacional

Decreto-Lei n.º 166/2019 – Diário da República n.º 210/2019, Série I de 2019-10-31
Estabelece o regime jurídico da atividade profissional do marítimo

Este decreto-lei estabelece o novo regime jurídico da atividade profissional dos marítimos, nomeadamente as normas relativas à inscrição marítima, aptidão médica, formação, certificação, recrutamento e lotação das embarcações.

O decreto-lei abrange os marítimos que exercem a sua atividade a bordo de navios ou embarcações de comércio, de pesca, de tráfego local, auxiliares, de reboque e de investigação ou plataformas de exploração ao largo que arvoem a bandeira nacional. Estão, porém, excluídos da aplicação do novo regime os seguintes navios ou embarcações:

- i) Navios ou unidades auxiliares da Marinha, e outros de propriedade do Estado Português ou por ele explorados, afetos exclusivamente a serviços governamentais de carácter não comercial;
- ii) Embarcações que naveguem exclusivamente em águas interiores não marítimas;
- iii) Embarcações de recreio não utilizadas com fins comerciais;
- iv) Navios de madeira de construção tradicional ou primitiva;
- v) Embarcações ao serviço das Forças de Segurança, no âmbito da respetiva missão.

Para efeitos do diploma, é considerado “marítimo” o indivíduo habilitado a exercer, a bordo de navio ou embarcação, como tripulante, as funções correspondentes às categorias de que é detentor ou outras funções legalmente previstas.

O presente decreto-lei produziu efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

Este regime não se aplicará, todavia, aos navios ou embarcações registados no Registo Internacional de Navios da Madeira, que continuam abrangidos pelo regime especial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 96/89, de 28 de março.

III. Legislação europeia

Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de outubro de 2019
Relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União



A Diretiva (UE) 2019/1937 estabelece normas mínimas comuns aos Estados-Membros que assegurem um nível elevado de proteção das pessoas que denunciam violações do Direito da União.

Estão abrangidos os denunciadores que, trabalhando no sector público ou privado, tenham obtido, em contexto profissional, informações sobre violações do Direito da União, sejam eles trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores independentes, voluntários ou estagiários.

Os Estados-Membros devem assegurar a existência de canais através dos quais os trabalhadores possam apresentar a sua denúncia em segurança, sejam eles internos à empresa (“canais de denúncia interna”) ou promovidos por autoridades públicas (“canais de denúncia externa”). A implementação destes canais passa, necessariamente, pela observância de diversas obrigações de transparência, imparcialidade e diligência no tratamento das denúncias.

Deverão ser, igualmente, protegidas as divulgações públicas de violações do Direito da União, desde que estas exponham perigos iminentes ou manifestos para o interesse público, ou que a violação denunciada não possa ser satisfatoriamente resolvida com recurso às autoridades competentes.

Cumulativamente, devem os Estados-Membros implementar as medidas necessárias para proibir atos de retaliação contra os denunciadores (p. ex., o seu despedimento ou a ameaça do mesmo em casos de denúncia), através da divulgação dos procedimentos e vias de recurso disponíveis contra estes atos e do estabelecimento de mecanismos de apoio judiciário e de aconselhamento jurídico.

Adicionalmente, os Estados podem disponibilizar assistência financeira, e outros tipos de apoio (p. ex., apoio psicológico) no âmbito de processos judiciais que envolvam os denunciadores, nessa mesma qualidade.

Nos termos da Diretiva, e para assegurar uma adequada proteção face a atos de retaliação, a responsabilidade dos denunciadores pela divulgação de informações relativas a violações do Direito da União será excluída (sem prejuízo de eventual responsabilidade penal).

Por outro lado, nos procedimentos, judiciais ou não, relativos a prejuízos sofridos por um denunciante, desde que este demonstre que fez uma denúncia ou divulgação pública de uma violação do Direito da União, presumir-se-á que qualquer prejuízo consubstancia um ato de retaliação.

Os Estados-Membros deverão prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, aplicáveis a quem impeça denúncias, pratique atos de retaliação contra as pessoas protegidas, instaure processos vexatórios contra elas ou, no contexto dos canais de denúncia, viole o dever de manter a confidencialidade da identidade dos denunciadores.



A Diretiva entrou em vigor no dia 16 de dezembro de 2019 e os Estados-Membros deverão transpô-la para o direito nacional até 17 de dezembro de 2021.

IV. Portarias de Extensão

Área de Atividade	Diploma
Saúde	Portaria n.º 401/2019 – Diário da República n.º 235/2019, Série I de 2019-12-06 Determina a extensão das alterações 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.
Indústria Mineira	Portaria n.º 402/2019 – Diário da República n.º 235/2019, Série I de 2019-12-06 Determina a extensão do acordo de empresa entre a SOMINCOR – Sociedade Mineira de Neves-Corvo, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.
Indústria Química	Portaria n.º 403/2019 – Diário da República n.º 235/2019, Série I de 2019-12-06 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica – Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outros.



V. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal Constitucional de 17 de dezembro de 2019

Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, com efeitos a partir da publicação do acórdão, da norma constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, na parte em que determina a extinção do contrato de trabalho, celebrado há menos de um ano, de titular que seja designado administrador da sociedade empregadora, por violação do disposto nos artigos 55.º, alínea d) e 57.º, n.º 2 alínea a) da Constituição da República Portuguesa, na redação vigente à data em que a norma foi editada

O Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se, em sede de fiscalização abstrata e sucessiva da constitucionalidade, sobre a conformidade à Constituição da norma constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais. Em concreto, estava em causa a parte do preceito que determina a extinção do contrato de trabalho, celebrado há menos de um ano, de um trabalhador que seja designado administrador da sociedade empregadora ou de outra com que esta esteja em relação de domínio ou de grupo.

O Tribunal Constitucional já tinha julgado esta norma inconstitucional em três casos concretos, na medida em que, no seu entender, a regra se qualificaria como *legislação do trabalho*, na aceção das normas contidas na alínea d) do artigo 55.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa, na redação vigente à data da edição da norma em crise, implicando, por isso, a audição das organizações representativas dos trabalhadores no respetivo procedimento legislativo, o que não foi observado.

Começando por apresentar notas históricas sobre a norma em causa, o Tribunal esclareceu que o seu fundamento se encontra na opção do legislador em prever um *princípio de incompatibilidade* entre as funções de administrador e de trabalhador, tipicamente justificado com base nas seguintes razões:

- i) Na impossibilidade estrutural de cumulação das funções, na medida em que o estatuto de subordinação inerente à condição de trabalhador não se conciliaria com o cargo de administrador, que se identifica com a posição de empregador;
- ii) Na necessidade de garantir a independência dos administradores, prevenindo potenciais conflitos de interesses;
- iii) Na preservação do modelo legal de governação das sociedades anónimas, que atribui ao Conselho de Administração – e não aos trabalhadores – a competência para tomar as decisões fulcrais da empresa, sobre os seus membros se aplicando um princípio de livre destituição, bem díspar da exigência de justa causa para despedir um trabalhador.



Face a esta realidade, decidiu o legislador promover a extinção dos contratos de trabalho celebrados há menos de um ano quando o trabalhador é designado administrador na sociedade empregadora ou noutra com que a mesma esteja em relação de domínio ou de grupo.

Os contratos extinguem-se – e não se suspendem (como acontece quando são celebrados há mais de um ano) – porque a norma presume que a celebração de um contrato de trabalho em data muito próxima da designação como administrador constitui sempre conduta fraudulenta, mediante a qual o administrador acautela a sua posição profissional futura, às custas da sociedade.

Mas será tal solução de se qualificar como *legislação do trabalho*? A jurisprudência do próprio Tribunal, no passado, vem identificando duas matérias enquadráveis nesta noção: i) a que versa sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores e ii) o estatuto jurídico dos trabalhadores.

Seguindo este entendimento, sustentou o Tribunal Constitucional que a solução em causa, constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, é inegavelmente *legislação do trabalho*, relativamente à qual existe o direito de participação das organizações representativas dos trabalhadores no procedimento que leva à sua criação. É assim por duas razões:

- i) Prevendo-se uma causa de cessação do contrato de trabalho, a questão liga-se, desde logo, ao próprio direito à segurança no emprego, que é um *direito fundamental dos trabalhadores*, previsto no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa;
- ii) Regular matéria de cessação do contrato de trabalho é, inegavelmente, regular o *estatuto dos trabalhadores*.

Como tal, o procedimento legislativo que originou a solução em causa deveria ter respeitado o direito de participação das organizações representativas dos trabalhadores, que ainda que não tenham qualquer poder decisório definitivo, têm o direito de expressarem a sua opinião na elaboração de legislação laboral, potencialmente influenciando a decisão dos órgãos legislativos.

Para determinar se foi observado ou não este direito, já o Tribunal havia anteriormente entendido que a ausência de qualquer menção à participação destas organizações no preâmbulo dos diplomas permite presumir que a mesma não ocorreu.

Por conseguinte, não constando do preâmbulo do Código das Sociedades Comerciais qualquer alusão à audição prévia das organizações representativas dos trabalhadores, cabe ao autor da norma afastar a presunção. Para este efeito, o Tribunal notificou o Primeiro-Ministro, e não tendo o mesmo indicado que a participação das organizações se verificou, deu-se por afirmado que esta obrigação constitucional não se cumpriu.



Em suma, por violar este trâmite constitucionalmente imposto ao procedimento legislativo, o Tribunal concluiu pela inconstitucionalidade do preceito constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais.

Não obstante tal entendimento, o Tribunal não ignorou que é possível questionar-se a bondade de uma apreciação deste vício procedimental quando já passou um período bastante significativo desde a publicação da norma inconstitucional. Seja como for, defendeu que, em face do ordenamento jurídico vigente, não é o decorrer de anos e anos sem que a questão seja levantada que pode obstar à sua tarefa de guardião da Constituição e à declaração, com força obrigatória geral, da inconstitucionalidade da norma.

Todavia, o Tribunal determinou que os efeitos do presente acórdão apenas se produziriam a partir da data em que o mesmo fosse publicado, ou seja, a partir de 17 de dezembro de 2019.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 9 de setembro de 2019

Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora de estabelecimento de ensino que, na sequência de alteração com uma colega de trabalho e com a sua superior hierárquica, e na presença de crianças, pega numa faca e tenta desferir um golpe no pulso, o que provocou alarido entre as funcionárias e assustou as crianças, que precisaram de intervenção de outras trabalhadoras para se acalmarem

A trabalhadora, para além de desempenhar o serviço de limpeza nas instalações de estabelecimento de ensino, ajudava no refeitório do mesmo às 4.^{as} feiras, onde descascava a fruta das crianças da primeira e segunda classe.

Chegando atrasada ao refeitório, a tarefa de descascar a fruta foi assumida por uma colega. Considerando que, ainda assim, tal encargo era da sua responsabilidade, a trabalhadora foi buscar uma faca e uma taça para o fazer, acusando a sua colega de que essa não era a sua tarefa.

Ao se aperceber do tom elevado da conversa, outra colega, e superior hierárquica da trabalhadora, pediu-lhe que falasse mais baixo, e que não falasse daquela forma em frente às crianças. Descontente com a repreensão, a trabalhadora virou as costas à sua superior e dirigiu-se ao balcão em que descascava a fruta, onde pegou numa faca e com ela tentou desferir um corte no pulso, tendo sido afastada por uma colega, que lhe tirou a faca da mão.

Toda a situação causou um enorme alarido e gritos das funcionárias em redor da trabalhadora, o que fez insurgir o pânico nas crianças que se encontravam no refeitório, que necessitaram mesmo da intervenção de outras trabalhadoras para finalmente se acalmarem.



Na sequência do episódio, foi aberto procedimento disciplinar à trabalhadora, que culminou na decisão de despedimento com justa causa. Inconformada, a trabalhadora impugnou o despedimento, considerando-o ilícito.

O Tribunal de 1.^a Instância entendeu excessiva a sanção de despedimento, por se tratar de um ato isolado da trabalhadora, que estava ao serviço do estabelecimento de ensino há mais de 17 anos.

O empregador interpôs recurso para o Tribunal da Relação do Porto, que considerou que, ao causar um desnecessário desacato com a sua colega e ao ignorar a sua superior hierárquica, a trabalhadora violou os deveres de respeito e urbanidade e de obediência em matéria de disciplina do trabalho, o que só por si já seria merecedor de sanção disciplinar.

Mas, tentando ainda cortar-se a si própria, a trabalhadora causou o pânico entre os seus colegas e as crianças presentes. Tal comportamento foi incompreensível, despropositado, desproporcional, e inaceitável aos olhos do Tribunal, não só por ser suscetível de perturbar o equilíbrio psíquico e emocional das crianças, mas também por prejudicar a imagem do estabelecimento, ao qual vários pais confiam a guarda dos seus filhos.

Por tudo isto, o Tribunal da Relação decidiu que a conduta da trabalhadora foi de tal modo grave que determinou a total perda de confiança por parte do empregador, havendo, pois, justa causa de despedimento.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11 de setembro de 2019

Não integra o conceito de *mobbing* o facto de a nova direção da empregadora, reorganizando os serviços para se inteirar da realidade do estabelecimento, retirar à trabalhadora as funções inerentes à autoridade total que a anterior direção nela havia delegado

A trabalhadora era responsável por dirigir toda a atividade de estabelecimento. No entanto, com a chegada de nova direção, foi informada de que deixaria de exercer os poderes em questão com tanta amplitude, tendo a direção chamado a si várias das competências que antes lhe havia concedido.

Insatisfeita com a perda de poderes, e sentindo-se cada vez mais afastada das suas responsabilidades, a trabalhadora comunicou a resolução do contrato à empresa, invocando justa causa. Por entender que tinha direito a vários créditos laborais que não lhe tinham sido pagos, a uma indemnização por antiguidade, e ainda ao pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais, a trabalhadora invocou, junto dos tribunais, que as condutas da nova direção consubstanciavam assédio moral.



Para o Tribunal de 1.^a Instância existiu justa causa para a resolução do contrato, tendo a trabalhadora direito às indemnizações que peticionava. Inconformada, a empresa interpôs recurso para o Tribunal da Relação do Porto.

Apreciando o caso concreto, o Tribunal da Relação entendeu que a pretensão da nova direção – de procurar ter o maior conhecimento possível do que se passava no estabelecimento, – era um direito legítimo, que jamais impediria a continuação da relação laboral da trabalhadora, não estando provado qualquer assédio moral. Assim, não assistia à trabalhadora direito à resolução do contrato com justa causa, nem direito a exigir qualquer indemnização.

Discordando desta nova decisão judicial, foi a vez de a trabalhadora interpor recurso, agora para o Supremo Tribunal de Justiça.

Primeiramente, o Supremo Tribunal explicou que os atos que se reconduzem à figura do *mobbing* são, na maioria dos casos, aqueles em que o empregador pretende causar ao trabalhador um ambiente de trabalho penoso e insuportável, que o leve a se demitir ou a abandonar o seu posto de trabalho.

Para o Tribunal, o litígio em apreço envolveria a apreciação de dois factos cruciais: o primeiro era a atribuição à trabalhadora, por delegação, de autoridade total sobre o estabelecimento; o segundo, por sua vez, seria a retirada dessa mesma autoridade, com a entrada em funções de nova direção.

Encarando os factos e sua motivação, o Tribunal sustentou que todos os atos e comportamentos praticados pela nova direção se enquadram no poder diretivo e organizacional da empresa. O empregador é titular de um poder de direção, a que corresponde um dever de obediência do trabalhador, pelo que competirá ao primeiro estabelecer os termos em que o trabalho é prestado, e é isso que faz quando procede a retirar determinadas funções que antes atribuiu à trabalhadora, não se considerando que tal atuação visasse objetivos finais ilícitos ou eticamente reprováveis.

Com efeito, defendeu o Tribunal que desta decisão de gestão não se extrai qualquer atitude persecutória, nem comportamentos humilhantes, vexatórios ou atentatórios da dignidade da trabalhadora, independentemente de a mesma concordar ou não com a reorganização da empresa, e de ter até ficado perturbada ou stressada com a situação. Efetivamente, toda essa panóplia de emoções e sentimentos foram causados pelo exercício legítimo do poder hierárquico, diretivo e organizacional do empregador, que não consubstancia qualquer forma de assédio.

Por conseguinte, decidiu o Supremo Tribunal de Justiça que a trabalhadora não tinha justa causa para resolver o seu contrato de trabalho.



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

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 2020.

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.

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, retificar, 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 proteção 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.