
Laboral

Newsletter | Portugal

2.º Trimestre 2020



Índice

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



I. *Laboratório*

Como referimos na nossa última Newsletter, a sua periodicidade foi alterada, deixando de ser mensal. Esta alteração deve-se ao volume de legislação que foi sendo publicada desde que a pandemia nos bateu à porta, e que vem merecendo newsletters e legal flashes reservados à crise COVID-19. Encontrará um link para essas publicações [aqui](#).

Mas há vida para além desta crise, e esta newsletter aqui está a comprová-lo.

Do que é publicado nesta newsletter chamamos a V/ atenção, em especial, para o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto.

Este aresto decidiu que o incumprimento de uma formalidade - o direito de consulta dos trabalhadores e seus representantes, no processo de alteração do equipamento de proteção a utilizar no local de trabalho, legitimou a desobediência de trabalhador, delegado sindical.

Na situação atual em que as empresas são chamadas a rever e adaptar os seus planos de segurança e saúde ao contexto da pandemia da COVID-19, é imperioso não esquecer o cumprimento das formalidades exigidas para a sua aprovação.

Aproveitamos para lembrar que bancos de horas individualmente acordados ao abrigo do artigo 208.º-A do CT deixam de estar em vigor no dia 1 de Outubro de 2020. Caso as empresas pretendam manter este regime e ele não esteja previsto em IRCT, devem começar a preparar e lançar o referendo necessário à sua implementação.

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Legislação

Decreto-Lei n.º 14-D/2020 - Diário da República n.º 72/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-04-13
Reforça a proteção na parentalidade, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente

O presente Decreto-Lei veio estabelecer que, no regime da proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, o montante diário do subsídio para assistência a filho passa a ser igual a 100 % da remuneração de referência do beneficiário, harmonizando esta solução com a que já vigora para os trabalhadores abrangidos pelo regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

III. Portarias de extensão

| Área de Atividade | Diploma |
|---|---|
| Comércio e de prestação de serviços (Distrito de Braga) | Portaria n.º 88/2020 – Diário da República n.º 68/2020, Série I de 2020-04-06 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o CESMINHO — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro. |
| Importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos | Portaria n.º 93/2020 - Diário da República n.º 75/2020, Série I de 2020-04-16 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual – SINTTAV. |



| | |
|--|--|
| <p>Comércio a retalho de produtos alimentares</p> | <p>Portaria n.º 94/2020 – Diário da República n.º 75/2020, Série I de 2020-04-16</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo 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>Instituições de solidariedade</p> | <p>Portaria n.º 99/2020 - Diário da República n.º 78/2020, Série I de 2020-04-21</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais – FNSTFPS.</p> |
| <p>Transporte público rodoviário de passageiros</p> | <p>Portaria n.º 103/2020 - Diário da República n.º 82/2020, Série I de 2020-04-27</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.</p> |
| <p>Transporte aéreo</p> | <p>Portaria n.º 108/2020 - Diário da República n.º 87/2020, Série I de 2020-05-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro.</p> |



| | |
|--|--|
| <p>Cerâmica e cristalaria</p> | <p>Portaria n.º 109/2020 - Diário da República n.º 87/2020, Série I de 2020-05-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros, Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) (indústria da cerâmica - pessoal fabril).</p> |
| <p>Hospitalização privada</p> | <p>Portaria n.º 110/2020 - Diário da República n.º 88/2020, Série I de 2020-05-06</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.</p> |
| <p>Distribuição de produtos alimentares</p> | <p>Portaria n.º 115/2020 – Diário da República n.º 92/2020, Série I de 2020-05-12</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo — SITESE (comércio por grosso).</p> |
| <p>Ourivesaria</p> | <p>Portaria n.º 117/2020 – Diário da República n.º 98/2020, Série I de 2020-05-20</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria — APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas,</p> |



| | |
|-------------------------------|--|
| | Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — FIEQUIMETAL. |
| Escolas de condução | Portaria n.º 118/2020 – Diário da República n.º 98/2020, Série I de 2020-05-20 Determina a extensão do contrato coletivo entre a ANIECA — Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS. |
| Indústria de tripas | Portaria n.º 120/2020 – Diário da República n.º 99/2020, Série I de 2020-05-21 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo 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. |
| Mutualidades | Portaria n.º 144/2020 – Diário da República n.º 117/2020, Série I de 2020-06-18 Determina a extensão do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros. |
| Indústria farmacêutica | Portaria n.º 155/2020 – Diário da República n.º 120/2020, Série I de 2020-06-23 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes — COFESINT e outros. |



| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>Adegas cooperativas</p> | <p>Portaria n.º 156/2020 - Diário da República n.º 121/2020, Série I de 2020-06-24</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB.</p> |
|-----------------------------------|---|

IV. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de abril de 2020

O incumprimento do direito de consulta sobre a alteração do equipamento de proteção a utilizar no local de trabalho legitima a desobediência de trabalhador, delegado sindical

No âmbito de um despedimento individual, com fundamento na falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho por parte do trabalhador (no caso concreto, a recusa do uso de calçado de segurança imposto pelo empregador), o trabalhador veio invocar a sua ilicitude, que foi declarada pelo Tribunal de 1.ª Instância.

O empregador recorreu desta decisão, alegando que o trabalhador, face à recusa, reiterada e sucessiva, em utilizar o calçado de segurança determinado pelo empregador, violou, entre outros, o dever de obediência.

Por sua vez, o trabalhador alegou que não havia sido consultado quanto à necessidade do uso de calçado de segurança e que, apenas por ser delegado sindical, havia sido dado relevo disciplinar à referida não utilização do calçado de segurança.

O Tribunal da Relação do Porto veio esclarecer que o dever de obediência representa o contraponto do poder de direção do empregador.

Esclareceu ainda o Tribunal que o dever de obediência não é absoluto, na medida em que é circunscrito por limites que definem o campo da sua exigibilidade. Ou seja, há situações em que a recusa do trabalhador em cumprir ordens ou instruções do empregador é legítima, designadamente, quando as mesmas põem em causa direitos e garantias do trabalhador ou violam os ditames da boa-fé.



Acrescentou o Tribunal da Relação do Porto que, no caso concreto, o empregador decidiu pelo uso obrigatório de calçado de segurança, mas só posteriormente explicou ao sindicato em causa e aos trabalhadores os respetivos motivos e a implementação dessa medida.

Neste contexto, esclareceu o Tribunal da Relação que resulta expressamente do Código do Trabalho e do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho que “[A] lei é, pois, clara ao estabelecer o direito dos trabalhadores, e seus representantes, a serem consultados sobre regras de segurança e de saúde a implementar nos locais de trabalho, incluindo sobre a escolha do equipamento de proteção individual adequado. E essa consulta deve ser prévia a qualquer decisão do empregador”.

Assim, entendeu o referido Tribunal que o empregador incumpriu a legislação expressa relativa à utilização, pelos seus trabalhadores, de equipamento de proteção individual no trabalho, o que legitimou o comportamento do trabalhador, delegado sindical, de recusa em utilizar o calçado de segurança imposto. Por conseguinte, concluiu o Tribunal da Relação do Porto que, no caso concreto, o despedimento foi ilícito.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 04 de junho de 2020

As mensagens de WhatsApp trocadas entre dois trabalhadores, no âmbito da sua relação pessoal e privada, não podem ser utilizadas em processo disciplinar contra um deles

Neste caso, o empregador promoveu o despedimento de um trabalhador com base em mensagens de *Whatsapp* trocadas entre esse e outro trabalhador, tendo o trabalhador despedido invocado a ilicitude do seu despedimento, que foi declarada pelo Tribunal de 1.ª Instância.

O empregador recorreu desta decisão, alegando que a sua tomada de conhecimento do teor de mensagens de *WhatsApp* enviadas pelo trabalhador em causa a outro trabalhador da mesma empresa, não determinou a violação ou devassa de comunicações privadas, na medida em que o empregador foi informado sobre o teor das mesmas pelo próprio destinatário das mensagens, no exercício do seu direito à liberdade de expressão.

Acrescentou ainda o empregador que poderia e devia, no exercício do poder disciplinar que lhe compete, ter usado o teor das mensagens em causa como prova do comportamento reprovável do trabalhador, uma vez que este admitiu ter escrito tais mensagens.

Ao analisar este caso, o Tribunal da Relação de Évora começou por esclarecer que a disposição prevista número 1 do artigo 22.º do Código do Trabalho (“*O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico*”), sob a epígrafe “*Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação*”, reconhece e tem como fundamento a regra geral relativa ao respeito pela intimidade da vida



privada e à inviolabilidade do sigilo de correspondência. Com efeito, destacou o Tribunal da Relação que a referida regra não se encontra apenas consagrada na Constituição da República Portuguesa e no Código Civil, mas também na Convenção Europeia dos Direitos do Homem e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Esclareceu ainda o Tribunal que, nos termos do Código Civil, “(...) *quanto às cartas-missivas não confidenciais, o destinatário só pode fazer uso das mesmas em termos que não contrariem a expectativa do seu autor (...)*” e que o âmbito de proteção desta norma abrange e é aplicável “[a] *todos os suportes que possam configurar-se como comunicações trocadas entre os sujeitos*” – no caso, às mensagens de *WhatsApp*.

Salientou também o Tribunal da Relação de Évora que, como quaisquer cidadãos, os trabalhadores têm igualmente a expectativa de privacidade no que às suas comunicações pessoais diz respeito e que, dado o carácter privado das mesmas, não se revela expectável que as mensagens sejam visualizadas por mais ninguém (*maxime*, pelo empregador) para além dos seus destinatários.

Neste contexto, sem prejuízo da expectativa de privacidade neste tipo de aplicações *on-line* nunca ser absoluta, o Tribunal da Relação de Évora asseverou que, no caso concreto, tendo as mensagens trocadas entre os trabalhadores natureza pessoal e não tendo as mesmas sido, sequer, enviadas através da rede informática ou de meios informáticos do empregador, não só o empregador não podia aceder às mesmas, como não podiam estas servir como meio de prova de infrações disciplinares.

Finalmente, realçou o Tribunal da Relação de Évora que, por um lado, nem mesmo o destinatário-trabalhador de tais mensagens as poderia tornar públicas, pois era expectável, por parte do emissor-trabalhador, que as mesmas se mantivessem na esfera privada, e que, por outro lado, em sede de julgamento, a utilização de tais mensagens como meio de prova seria nula.

Por conseguinte, o Tribunal da Relação de Évora decidiu confirmar a decisão recorrida, julgando ilícito o despedimento do trabalhador.

V. Jurisprudência comunitária

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 4 de junho de 2020

As licenças especiais remuneradas estão indissociavelmente ligadas ao tempo de trabalho, pelo que, quando as circunstâncias que as geram ocorrem durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais, não podem tais licenças ser gozadas durante um período de trabalho subsequente



No âmbito de litígios que opunham organizações sindicais a um grupo de empresas espanhol relativos às condições de aplicação das licenças especiais, foi apresentado pela *Audiencia Nacional* (Espanha) um pedido de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), para que o referido tribunal decidisse sobre a interpretação de uma determinada legislação, designadamente, determinar se uma dada lei ou prática nacional é compatível com o direito europeu.

No caso em apreço, discutiam-se as condições de aplicação das licenças especiais remuneradas previstas na convenção coletiva aplicável ao grupo de empresas, que, para além de aplicar as prescrições mínimas do Estatuto dos Trabalhadores relativas ao descanso semanal, feriados e licenças, consagra direitos que vão além das referidas disposições, nomeadamente licenças de maior duração.

Neste contexto, discutiu-se a questão de saber se as licenças especiais remuneradas devem ser calculadas a contar de um dia em que o trabalhador deve, em princípio, trabalhar e ser gozadas pelo trabalhador nesses dias (à exceção da licença de casamento, cuja duração é expressamente indicada em «dias de calendário»).

Com efeito, as organizações sindicais, parte neste processo, argumentaram que, no caso de uma necessidade ou obrigação visada numa das licenças especiais remuneradas previstas na convenção coletiva (a título de exemplo, o nascimento de um filho, a morte ou a intervenção cirúrgica em ambulatório de um familiar até ao segundo grau de afinidade ou parentesco ou a mudança de residência habitual) ocorrer durante os períodos de descanso semanal e de férias anuais remuneradas, as licenças especiais remuneradas com origem nesse acontecimento deveriam poder ser gozadas fora dos referidos períodos.

Primeiramente, o TJUE começou por esclarecer que resulta da jurisprudência do referido Tribunal que o facto de um trabalhador estar em gozo de licença por doença não afeta o seu direito de beneficiar efetivamente de férias anuais remuneradas, tendo em conta as finalidades divergentes dos dois tipos de períodos de descanso, isto é, por um lado, permitir ao trabalhador descansar e dispor de um período de descontração e de lazer, e, por outro lado, permitir que o trabalhador se restabeleça de uma doença.

Considerando a divergência de finalidades destes dois tipos de períodos de descanso, e na senda da jurisprudência uniformemente estabelecida, entendeu o TJUE que, no que respeita à licença por doença durante o período de férias anuais fixado previamente, tem o trabalhador o direito, a seu pedido e a fim de poder beneficiar efetivamente das suas férias anuais, de as gozar numa altura diferente da que coincide com o período de licença por doença.

Todavia, ressaltou o TJUE que a regulamentação aplicável às licenças especiais em causa nos autos reconhece aos trabalhadores o direito de se ausentarem do trabalho, com manutenção da



remuneração, quando ocorrem os acontecimentos por ela visados, pelo que se destinam exclusivamente a permitir que os trabalhadores se ausentem do trabalho para responder a necessidades ou obrigações determinadas que necessitam da sua presença pessoal.

Por conseguinte, no caso concreto, concluiu o TJUE que, por um lado, as licenças especiais remuneradas previstas não são equiparáveis às licenças por doença, uma vez que as primeiras estão indissociavelmente ligadas ao tempo de trabalho enquanto tal, e que, por outro lado, quando as circunstâncias que geram tais licenças especiais ocorrem durante períodos de descanso semanal ou de férias anuais, não podem as licenças ser gozadas durante um período de trabalho subsequente.



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 Cuatrecasas criou a [Task Force Coronavirus](#), uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Poderá contactá-la através do email TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com. Através do nosso [website](#), poderá também ler as [publicações](#) ou inscrever-se nos [webinars](#) que realizamos sobre questões jurídicas suscitadas pela pandemia e sobre as medidas aprovadas para a mitigar. No nosso website encontrará ainda essas publicações em [inglês](#) e em [espanhol](#).

© 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.