
Laboral

Newsletter | Portugal

4.º Trimestre 2020



Índice

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



I. *Laboratório*

O ano 2020 terminou sem grandes novidades no panorama legislativo nacional, se descontarmos a intensa e extensa produção relacionada com a crise causada pela pandemia COVID 19, que fomos divulgando em newsletter específica.

Do último trimestre de 2020, a que esta newsletter se reporta, assinalamos, o aumento para €655,00 da remuneração mínima mensal garantida, publicado no último dia do ano.

E, no âmbito da mobilidade do trabalho, chamamos a atenção para o diploma que, transpondo a Diretiva (UE) 2018/957, altera o regime de proteção aos trabalhadores em situação de destacamento no âmbito de uma prestação de serviços.

Damos nota, ainda, nesta publicação, de duas decisões dos tribunais nacionais, que merecem destaque.

Por um lado, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra admitiu acordo prévio sobre compensação de créditos, na pendência da relação contratual.

Por outro, o mesmo Tribunal validou o despedimento com justa causa de trabalhador com fundamento, entre outros aspetos, em ofensas e acusações proferidas contra o empregador, a coberto de um suposto “direito de crítica e protesto”. Na sua decisão, o julgador entendeu que “no âmbito da empresa, a liberdade de expressão do trabalhador não é ilimitada, estando o mesmo, em simultâneo, adstrito aos deveres de respeito, urbanidade e probidade”.

A todos desejamos um bom ano 2021!

Maria da Glória Leitão,
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



II. Legislação

Resolução da Assembleia da República n.º 87/2020 - Diário da República n.º 227, Série I de 2020-11-20

Aprova o Protocolo à Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 103.ª Sessão, realizada em Genebra, a 11 de junho de 2014.

Esta Resolução incentiva medidas para evitar o trabalho forçado, como por exemplo, o aumento da educação, aumento de legislação, supervisão e serviços de inspeção e proteção de pessoas contra possíveis práticas abusivas ou fraudulentas.

Portaria n.º 275/2020 – Diário da República n.º 236, Série I de 2020-12-04

Procede à segunda alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Esta Portaria procede à alteração do valor do subsídio de refeição dos trabalhadores abrangidos, que passa a ser de €5,00, bem como à alteração dos valores da tabela de remunerações mínimas mensais.

Portaria n.º 278/2020 – Diário da República n.º 236, Série I de 2020-12-04

Procede à atualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2020.

Esta Portaria procede à atualização das pensões de acidentes de trabalho para o valor resultante da aplicação da percentagem de aumento de 0,70%.

Decreto-Lei n.º 101-E/2020 - Diário da República n.º 237, Série I de 2020-12-07

Transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Este Decreto-Lei implementa as medidas de proteção dos prestadores de serviços destacados, nomeadamente garante direitos quanto às condições de alojamento disponibilizado pelo empregador, quanto à retribuição, subsídios e abonos inerentes ao destacamento. Regula, ainda, a aplicação de condições de trabalho suplementar aos destacamentos de duração superior a 12 meses. Por fim, regula a obrigação de a empresa informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores, de forma a que sejam aplicadas as condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores destacados.



III. Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Horticultores, Fruticultores e Floricultores	Portaria n.º 226/2020 - Diário da República n.º 190/2020, Série I de 2020-09-29 Determina a extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB.
Produção de Leite	Portaria n.º 227/2020 - Diário da República n.º 190/2020, Série I de 2020-09-29 Determina a extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT.
Indústria de Hortofrutícolas	Portaria n.º 228/2020 - Diário da República n.º 191/2020, Série I de 2020-09-30 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas).



<p>Indústria de Batata Frita, Aperitivos e Similares</p>	<p>Portaria n.º 229/2020 - Diário da República n.º 191/2020, Série I de 2020-09-30</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares).</p>
<p>Metalurgia, Metalomecânica e Afins</p>	<p>Portaria n.º 249/2020 - Diário da República n.º 207/2020, Série I de 2020-10-23</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo 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 da Cortiça</p>	<p>Portaria n.º 250/2020 - Diário da República n.º 207/2020, Série I de 2020-10-23</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril).</p>
<p>Indústria Alimentar pelo Frio</p>	<p>Portaria n.º 252/2020 - Diário da República n.º 208/2020, Série I de 2020-10-26</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.</p>



<p>Comércio, Escritórios e Serviços</p>	<p>Portaria n.º 253/2020 - Diário da República n.º 208/2020, Série I de 2020-10-26</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.</p>
--	--

IV. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 26 de junho de 2020

A proibição de compensação de créditos laborais prevista no artigo 279.º do Código do Trabalho apenas se aplica às hipóteses de compensação legal (unilateral), sendo permitida a compensação convencional ou voluntária.

O problema essencial tratado neste acórdão baseia-se no artigo 279.º do Código de Trabalho, que, salvo exceções, impede o empregador de compensar a retribuição com crédito que tenha sobre o trabalhador, bem como de fazer desconto ou dedução no montante daquela.

No caso em apreço, o trabalhador reclamou o pagamento de retribuições em falta, tendo o empregador vindo alegar que tinha direito de regresso sobre aquele pelo facto de o mesmo ser responsável pelas coimas que lhe foram aplicadas, alegando ainda que foi acordado entre os dois o pagamento dessas coimas através do desconto de 1/3 no seu salário.

Na 1.ª instância, o Tribunal julgou a ação parcialmente procedente, condenando o empregador no pagamento de parte das quantias peticionadas pelo trabalhador, incluindo as que considerou terem sido indevidamente descontadas na retribuição do trabalhador.

O empregador interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Coimbra, que clarificou que o que o Código do Trabalho prevê é a proibição de o empregador, unilateralmente, compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador. No entanto, no presente caso, ocorreu um acordo prévio entre as partes, significando que a compensação não foi motivada unilateralmente pelo empregador, mas sim por acordo.

Concluiu, assim, o Tribunal que a proibição contida no artigo 279.º do Código do Trabalho se restringe às hipóteses de compensação legal (unilateral) e, dentro destas, às hipóteses de



compensação unilateral por parte do empregador. Diferente será o caso de a declaração de compensação ser efetuada de forma unilateral pelo trabalhador, bem como a hipótese de compensação convencional ou voluntária. Estas são situações que exorbitam da respetiva previsão normativa, pelo que a compensação não encontra qualquer entrave neste preceito.

Embora o Tribunal tenha considerado o impacto da fragilidade do trabalhador no acordo celebrado com o empregador, concluiu que não podia ser ignorada a autonomia das partes, tendo decidido, por isso, que o acordo e a respetiva compensação eram válidos.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 23 de setembro de 2020

No âmbito da empresa, a liberdade de expressão do trabalhador não é ilimitada, estando o mesmo, em simultâneo, adstrito aos deveres de respeito, urbanidade e probidade.

Neste processo, o trabalhador foi despedido com justa causa por, entre outros aspetos, ter enviado diversas comunicações à Administração do empregador, nas quais, a coberto de um suposto “direito de crítica e protesto”, proferia diversas ofensas e acusações aos administradores.

Chamado a pronunciar-se, o Tribunal de 1.ª instância julgou lícito o despedimento com justa causa.

Inconformado, o trabalhador recorreu para o Tribunal da Relação de Lisboa, que confirmou a licitude do despedimento, por considerar que a natureza ofensiva, difamatória e injuriosa dos conteúdos das comunicações não permite afirmar que o trabalhador se limitou a exercer “o direito de crítica e protesto” emergente do direito de livre expressão de pensamento, constitucionalmente consagrado no artigo 37.º da Constituição da República Portuguesa, porquanto tal direito tem limites, nomeadamente os impostos pelo respeito do direito de todas as pessoas e instituições (incluindo o empregador e as suas chefias) ao bom nome e à reputação, também consagrado no artigo 26.º n.º 1 da Constituição da República Portuguesa.

O Tribunal da Relação de Lisboa considerou ainda que também no Código do Trabalho se reconhece, mesmo no âmbito da empresa, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião. Contudo, tal liberdade está sujeita a limites que resultam do respeito dos direitos de personalidade do empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa, impondo ao trabalhador o dever de respeitar e tratar o empregador e os superiores hierárquicos com urbanidade e probidade. O Tribunal da Relação concluiu, assim, que a liberdade de expressão não é, pois, ilimitada, como sucede, aliás, com qualquer outra liberdade.



V. Jurisprudência europeia

Acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, de 3 de setembro de 2020

A transferência disciplinar de um professor causada pelo texto escrito por este não é considerada contrária à liberdade de expressão se, tendo em conta as circunstâncias em causa bem como o dever de discricção que impende sobre um profissional deste tipo, for uma medida proporcional considerando o comportamento do trabalhador.

No caso em apreço, um professor de religião islâmica desde 1987 em várias escolas da comunidade de língua francesa da Bélgica, foi transferido como consequência disciplinar de observações que havia feito numa carta aberta, publicada nos jornais. A carta incidia, entre outros temas, sobre os ataques que aconteceram em janeiro de 2015, em Paris, no jornal Charlie Hebdo.

Em fevereiro de 2015, o trabalhador enviou uma carta aberta à imprensa comentando reportagens em certas secções dos meios de comunicação social sobre o seu alegado papel nos distúrbios ocorridos na escola em que ensinava em Bruxelas, onde expressou ainda opiniões acerca da homossexualidade e dos meios de comunicação. Os distúrbios tinham tido lugar na sequência dos ataques terroristas ao jornal Charlie Hebdo, e tinham assumido a forma de ataques de alunos a outro professor da mesma escola que tinha defendido o Charlie Hebdo, e de violência contra um aluno que se tinha recusado a assinar uma petição contra esse professor.

Em outubro de 2017, o Governo da Comunidade francófona, constatando que as observações do trabalhador tinham violado o seu dever de discricção, ordenou a sua transferência para uma escola em La Louvière como medida disciplinar. Num acórdão de maio de 2019, o Conseil d'État indeferiu o pedido do trabalhador para que essa ordem fosse anulada.

Apoiando-se nos artigos 8.º (direito ao respeito pela vida privada e familiar) e 10.º (liberdade de expressão) da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, o trabalhador recorreu então para o Tribunal de Europeu dos Direitos do Homem da sanção disciplinar que lhe foi imposta.

O Tribunal apreciou a alegação do trabalhador de que tinha sentido a necessidade de reagir a certas acusações contra ele formuladas. No entanto, considerou que isso, por si só, era insuficiente para se sobrepor ao seu dever de discricção e à exigência de que mostrasse moderação no exercício da sua liberdade de expressão, dado o contexto específico em que as suas observações tinham sido feitas. Isto era particularmente verdade porque os comentários e declarações não tinham sido uma reação espontânea durante um intercâmbio oral, mas tinham assumido a forma de afirmações escritas que tinham sido amplamente divulgadas e, por conseguinte, acessíveis aos seus alunos, o que poderia ter agravado as tensões na escola em questão.



O Tribunal realçou, a este respeito, que as observações em questão eram incompatíveis com o dever de discricção que incumbe a este trabalhador enquanto professor, particularmente tendo em conta o clima tenso que existiu na sua escola na sequência dos ataques ao Charlie Hebdo.

Tendo em conta o impacto potencial das observações nos seus alunos, o Tribunal considerou que a transferência disciplinar do trabalhador para outra escola a cerca de 50 quilómetros de distância da anterior, onde tinha um horário de ensino completo, não era desproporcionada, pelo que manteve a decisão de transferência.



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 Coronavírus](#), 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 2021

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.