



MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

dezembro de 2018

LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 110/2018, de 10-12

Aprova um novo Código da Propriedade Industrial (CPI), transpondo para o direito português as Diretivas (UE) 2015/2426, de 16-12, que aproxima as legislações dos Estados-Membros em matéria de marcas, e (UE) 2016/243, de 8-6, relativa à proteção de *know-how* e de informações comerciais confidenciais (segredos comerciais) contra a sua aquisição, utilização e divulgação ilegais.

O novo CPI estabelece várias normas com implicações em matéria laboral – a saber, as contidas nos seus artigos 58.º, 59.º, 315.º, alínea c), e 351.º, n.º 1, alínea c). Destas, boa parte constitui novidade. Cabe, pois, dar-lhes aqui o devido destaque.

Sob a epígrafe “regras especiais sobre a titularidade da patente”, o artigo 58.º do novo CPI reproduz, nos seus n.ºs 1 a 9, o essencial da disciplina do artigo 59.º, n.ºs 1 a 9, do CPI até agora vigente, aplicável às invenções feitas pelo trabalhador em execução de contrato de trabalho. Nesse sentido, define a titularidade da patente em diferentes cenários, enuncia os direitos do trabalhador-inventor, com destaque para a remuneração, estabelece a insusceptibilidade de renúncia antecipada a tais direitos e os mecanismos de resolução de conflitos entre as partes.

De forma inovadora nesta matéria, o n.º 8 do artigo 58.º do novo CPI, após determinar, em linha com o n.º 8 do artigo 59.º do diploma que o antecedeu, que as regras definidas nos seus n.ºs 1 a 7 “são aplicáveis à Administração Pública e, bem assim, aos seus trabalhadores e colaboradores a qualquer título”, ressalva, contudo, o “disposto no artigo seguinte”. E, por tal modo, remete para o artigo 59.º do novo CPI, preceito sem paralelo no direito anterior e que, tendo como epígrafe “atividades de investigação e desenvolvimento”, prescreve que “pertencem à pessoa coletiva pública em cujo escopo estatutário se incluam atividades de investigação e desenvolvimento, as invenções realizadas pelos seus trabalhadores ou colaboradores em consequência das suas atividades de investigação” (n.º 1). Regula em seguida outros possíveis cenários de atribuição e exploração da patente e, em geral, a repartição entre a pessoa coletiva pública e o trabalhador dos “benefícios económicos” da respetiva exploração, estatuidos, no que a este respeito, que “a participação do trabalhador ou colaborador nos benefícios económicos resultantes da exploração das invenções referidas nos n.ºs 2 a 6 não tem natureza retributiva ou salarial” (n.º 7).

Num outro plano, o da tutela dos segredos comerciais - que o artigo 313.º, n.º 1, do novo CPI, que define como informações secretas (i.e., “não geralmente conhecidas ou facilmente acessíveis” nos “círculos” que “lidam normalmente” com informações do mesmo tipo), que por tal motivo têm valor comercial, e que hajam sido “objeto de diligências razoáveis”, “por parte da pessoa que detém legalmente” o seu controlo, para se manterem secretas - surgem-nos duas normas sem precedentes no direito anterior.

Primeira, a prevista na alínea c) do artigo 315.º do novo CPI, que, em linha com o estabelecido no artigo 3.º, n.º 1, alínea c) da Diretiva 2016/943, proclama a licitude da “obtenção de um segredo comercial” sempre que esta resulte do “exercício do direito dos trabalhadores, ou dos seus representantes, a informações e consul-

tas em conformidade com as práticas nacionais ou com a lei”. Segunda, a contida na alínea c) do n.º 1 do artigo 351.º do novo CPI, e que, reproduzindo o preceituado no artigo 5.º, alínea c), da mesma Diretiva 2016/943, determina que “devem ser indeferidas pelo tribunal as medidas, procedimentos e vias de reparação previstos na presente e na anterior secção” (indenizações, sanções acessórias, medidas inibitórias, publicitação das decisões condenatórias), sempre que a obtenção, utilização ou divulgação de um segredo comercial tenha ocorrido no contexto da “divulgação por trabalhadores aos respetivos representantes, no âmbito do exercício legítimo das funções representativas destes, de acordo com o disposto na lei, desde que tal divulgação tenha sido necessária para o referido exercício”.

O novo CPI revoga o anterior, aprovado pelo DL n.º 36/2003, de 5-3, e as suas disposições entram em vigor em duas fases: as relativas à proteção de segredos comerciais, a 1-1-2019, as demais a 1-7-2019 (artigos 14.º e 16.º, n.ºs 2 e 3, do DL n.º 110/2018, de 10/12).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

DESPEDIMENTO | JUSTA CAUSA | LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO TRABALHADOR | LIMITES | PUBLICAÇÃO NO FACEBOOK

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27-11-2018 (Proc. n.º 4053/15)

Divergindo das decisões proferidas em primeira e em segunda instância, que haviam julgado improcedente a impugnação pelo autor do seu despedimento e absolvido a ré de todos os pedidos contra si deduzidos, declarou a ilicitude do referido despedimento, condenando em conformidade a ré em indemnização substitutiva da reintegração e no pagamento de retribuições intercalares, mas não já na compensação de danos não patrimoniais requerida pelo autor.

Chamado a pronunciar-se sobre uma única questão - constituíam, ou não, justa causa para despedir o autor as suas afirmações numa publicação feita na sua “página” da rede social Facebook? - entendeu o STJ, uma vez ponderadas, nos termos legais, as “circunstâncias que no caso sejam relevantes”, que a resposta à mesma não podia ser senão negativa.

Para tanto, começou o STJ por reconhecer que diante do “número relativamente elevado de destinatários” da publicação em causa – os 837 “amigos” que o trabalhador tinha no Facebook - as suas afirmações foram proferidas, não num “contexto inteiramente privado”, mas num “espaço público”, estando, pois, “vinculado pelo dever de respeito e de urbanidade” para com o empregador (não sendo a sua liberdade de expressão, dentro e fora da empresa, ilimitada), e que tal dever foi “efetivamente” violado por um seu “comentário grosseiro e ofensivo” visando um administrador da ré, no que constituiu infração disciplinar. Considerou no entanto o STJ o facto de terem tais afirmações sido “proferidas «a quente» na sequência de comportamentos da ré” (suspensão preventiva, a aguardar nota de culpa, a segunda em poucos meses, e por “factos cuja relevância como justa causa disciplinar se tem hoje por afastada”), bem como a circunstância de o autor não identificar, nem a empresa onde trabalhava (sendo “muito reduzido” o “dano da imagem” respetiva), nem o administrador, para além de aquele ser “um trabalhador que prestigiava e credibilizava” a empresa, com “mais de 14 anos de antiguidade” ao seu serviço.

E foi com base em todas estas circunstâncias que o STJ concluiu pela ocorrência, no caso, de infração disciplinar, mas não de justa causa de despedimento, por não revestir a conduta do trabalhador gravidade e consequências tais que tornasse “prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral”, sendo, assim, desproporcionada a sanção máxima que lhe foi aplicada.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE
Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN
Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS
Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS
Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2018. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:
boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:
boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:
boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.