

Boletim Laboral Portugal



DEZEMBRO 2022

LEGISLAÇÃO

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO | TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | ATUALIZAÇÃO

Portaria n.º 280/2022, de 18-11

Atualiza o valor do subsídio de refeição dos trabalhadores da Administração Pública, fixando-o em € 5,20 (cinco euros e vinte cêntimos).

Reporta os seus efeitos a 1-10-2022.

REFORMA POR VELHICE | IDADE NORMAL DE ACESSO À PENSÃO | FATOR DE SUSTENTABILIDADE

Portaria n.º 292/2022, de 9-12

Fixa em 66 anos e 4 meses a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2024, em conformidade com artigo 20.º, n.º 3, do DL n.º 187/2007, de 10-5, que aprova o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social.

Determina, ainda, que é de 0,8617 o fator de sustentabilidade a aplicar, nos termos do artigo 35.º do mesmo DL n.º 187/2007, de 10-5, ao montante estatutário das pensões de velhice do regime geral de segurança social.

Produz efeitos a 1-1-2023.

JURISPRUDÊNCIA

IMAGENS RECOLHIDAS ATRAVÉS DO SISTEMA CCTV | UTILIZAÇÃO EM PROCESSO DISCIPLINAR | LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28-11-2022 (Proc. n.º 6337/21)

Confirma, no essencial, a decisão recorrida, a qual julgara improcedente a impugnação pela trabalhadora do seu despedimento, absolvera a empregadora da totalidade dos pedidos contra a mesma formulados e condenara, ainda, aquela como litigante de má-fé.

E refuta expressamente a tese, defendida pela trabalhadora recorrente, nas suas alegações, da inadmissibilidade da utilização no procedimento disciplinar que antecederá o seu despedimento de imagens gravadas (recolhidas através do sistema CCTV), decorrente, em seu entender, do artigo 28.º, n.º 4, da Lei nº 58/2019, de 8-8, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do RGPD (Regulamento (UE) 2016/679, de 27-4, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados), o qual limitaria tal utilização ao “âmbito do processo penal”.

Com efeito, esclarece o Tribunal da Relação do Porto que o referido artigo 28.º “não exige que exista procedimento criminal”, sendo outra a ideia que lhe subjaz: “os meios de videovigilância não podem ser utilizados com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, antes visando a proteção e segurança de pessoas e bens”; contudo, “poderão ser utilizados como meio de prova, no apuramento de responsabilidade disciplinar, se não estiver em causa o controlo do desempenho do trabalhador e os factos possam ter relevância criminal, mas independentemente de existir processo no foro criminal” (irrelevando, pois, no presente caso, não ter a empregadora apresentado queixa crime).

ASSÉDIO | JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO | VINCULAÇÃO TEMÁTICA | FALTA DE ALEGAÇÃO E PROVA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 29-11-2022 (Proc. n.º 1591/18)

Julga improcedente o recurso de revista, confirmando o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, que revogara a sentença de primeira instância, absolvendo a empregadora de todos os pedidos formulados pelo trabalhador, relativos à pretensa ocorrência de assédio moral, legitimador da resolução com justa causa do respetivo contrato de trabalho.

Sobre a questão da existência, ou não, de justa causa de resolução, relembra o Supremo Tribunal de Justiça que “apenas pode”, para tanto, “considerar a factualidade indicada pelo trabalhador na comunicação escrita enviada ao empregador” (artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho). Ora, na sua carta datada de 21-5-2018, o trabalhador recorrente invocou somente que “ter passado a depender do diretor geral aumenta sobremaneira a pressão exercida sobre mim” e que “é com essa pressão que não consigo lidar”, visto que “me transtorna, me causa «perturbação de ansiedade, cansaço, desmotivação, desesperança (...)», como consta de relatório médico que anexo”.

Tendo começado por advertir que “numa estrutura empresarial hierarquizada, não saber lidar com a pressão inerente ao exercício de funções, por mais ou menos qualificadas que possam ser, pode ter origens ou causas várias, mas não integra, em abstrato, o conceito de assédio moral” nos termos do artigo 29.º do Código do Trabalho, prossegue o acórdão de que se dá nota que na sua carta, o autor “não concretizou” qualquer ato ou atitude do referido “diretor geral” ou “diretor financeiro” que “pudessem indiciar um qualquer género de pressão laboral ou pessoal no exercício das suas funções, muito menos repetida e prolongada no tempo”. Mais, não invocou, podendo tê-lo feito, o incumprimento (quanto à retribuição mais elevada devida) das regras da mobilidade funcional (artigo 120.º do Código do Trabalho).

Daí a conclusão, formulada no acórdão recorrido e agora confirmada: não tendo o autor logrado alegar e provar “qualquer comportamento do empregador capaz de integrar justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador”, é ilícita, para todos os efeitos, a resolução do contrato de trabalho a que procedeu.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© Miranda & Associados, 2022. 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.