



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

março 2017

### JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25-1-2017 (Proc. n.º 2330/16)**

Confirmando a decisão proferida em primeira instância, julgou improcedente a invocação pela trabalhadora da nulidade, por violação do artigo 22.º do Código do Trabalho, da prova produzida pela empregadora para justificar o seu despedimento – no caso, um email enviado “em moldes que podem ser abertos para utilização de todos os colaboradores de determinado Departamento”.

Em particular, após afirmar não ser possível, por tal motivo, conferir-lhe “qualquer cariz de confidencialidade ou até, inclusive, cariz pessoal” a menos que o remetente não se importe de o enviar “por essa via (ou seja com inteiro conhecimento da possibilidade de os mesmos, à posteriori, poderem ser alvo de consulta por terceiros), o que implica autorização tácita da respetiva consulta”, concluiu ter a sentença recorrida decidido acertadamente ao não enquadrar tal e-mail no “campo da reserva” imposta pelo artigo 22.º do Código do Trabalho, a qual tutela apenas o “conteúdo das mensagens de natureza pessoal e o acesso a informação de caráter não profissional que trabalhador envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico”.

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2-2-2017 (Proc. n.º 114/15)**

Confirmando a sentença de primeira instância, decidiu que “uma embarcação” – no caso, “um barco de pesca ao peixe-espada preto” cuja companha o A. integrava -, “constitui uma empresa ou estabelecimento e a sua transmissão implica a transmissão do contrato de trabalho, pelo que não há despedimento do trabalhador se é este que”, alegando “já ter encontrado outro trabalho”, se recusa a continuar a trabalhar “tendo como empregadores os novos proprietários”.

### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

#### **Acórdãos de 14-3-2017, proferidos nos processos C-157/15 (Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV) e C-188/15 (Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH) / Micropole SA)**

Nestes dois recentíssimos acórdãos, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) foi chamado a apreciar a conformidade com a Diretiva 2000/78 do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, da proibição, pelo empregador, do uso de lenço islâmico no local de trabalho, proibição essa que determinou, num e noutro caso, o despedimento das trabalhadoras que se recusaram a acatá-la.

No primeiro caso (**Proc. C-157/15**) considerou o TJUE que o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que “a proibição de usar um lenço islâmico” decorrente “de uma regra

interna de uma empresa privada que proíbe o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho, não constitui uma discriminação direta em razão da religião ou das convicções”. Advertiu, contudo, não ser de excluir liminarmente que tal regra interna possa envolver “discriminação indireta”, prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da mesma Diretiva, “se se demonstrar que a obrigação, aparentemente neutra, que prevê implica, de facto, uma desvantagem específica para as pessoas que seguem uma determinada religião ou determinadas convicções, exceto se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo, como a prossecução por parte do empregador, nas suas relações com os seus clientes, de uma política de neutralidade política, filosófica e religiosa, e se os meios para realizar esse objetivo forem adequados e necessários”.

Quatro pontos há que importa destacar na doutrina deste Acórdão. Primeiro, a afirmação da licitude de princípio - baseada na “liberdade de empresa” -, da opção do empregador “de manter, nas relações com os clientes quer públicos quer privados, uma política de neutralidade política, filosófica ou religiosa”. Segundo, a licitude das regras internas que, concretizando tal opção, proibam “o uso visível de quaisquer sinais políticos, filosóficos ou religiosos no local de trabalho”, limitando, designadamente, a liberdade religiosa dos trabalhadores. Terceiro, a exigência, para que tais regras sejam lícitas, de que a “política de neutralidade” seja “verdadeiramente conduzida de uma forma coerente e sistemática” e envolva apenas “os trabalhadores que devem entrar em contacto com os clientes do empregador”. Quarto, e último, a constatação da inexistência da discriminação invocada, por a norma interna em apreço, relativa ao “uso de sinais visíveis de convicções políticas, filosóficas ou religiosas”, ao referir-se “indistintamente a qualquer manifestação dessas convicções”, tratar “de forma idêntica todos os trabalhadores da empresa, impondo-lhes, de forma geral e indiferenciada, designadamente, uma neutralidade ao nível do vestuário que se opõe

ao uso desses sinais”, não implicando, pois, “uma diferença de tratamento diretamente baseada na religião ou nas convicções, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78”.

Já no segundo caso (**Proc. C-188/15**), o TJUE decidiu que “o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante” para o exercício da atividade em causa, para os efeitos nele previstos. Relembre-se, a este propósito, que o referido artigo 4.º, n.º 1, permite aos Estados membros prever “que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”. O que, no entender do TJUE, não sucedia no presente caso, designadamente por “o conceito de «requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade»” remeter para “uma exigência objetivamente ditada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa”, não abrangendo “considerações subjetivas, como a vontade do empregador de ter em conta os desejos concretos do cliente”.

Note-se que esta decisão reafirmou a doutrina do Acórdão proferido na mesma data (no Proc. C-157/15), só não a tendo aplicado por a mesma pressupor uma norma interna da empresa que, para implementar “uma política de neutralidade relativamente aos seus clientes”, proíba “o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas”, que no caso não existia.

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, 2017. 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 um 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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

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

[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).