

# CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



## NEWSLETTER | LABORAL

### ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | OUTUBRO, 2016

I DESTAQUE	2
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	2
III JURISPRUDÊNCIA	3

**NEWSLETTER LABORAL**

I DESTAQUE

*Deliberação da Comissão Nacional de Protecção de Dados n.º 923/2016*

Esta Deliberação aborda a questão de saber se os solicitadores e agentes de execução têm legitimidade para aceder aos recibos de vencimento dos trabalhadores que sejam parte em processo judicial de natureza civil. A Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNDP) pronunciou-se no sentido de que a penhora de vencimentos não pressupõe o conhecimento de todos os dados pessoais constantes do recibo de vencimento. Com efeito, esse recibo pode conter, para além de informação relativa ao vencimento, outras informações de cujo conhecimento não depende a possibilidade de cálculo do valor penhorável (como por exemplo, as relativas à quotização sindical do trabalhador).

Ora, considerando que as informações constantes do recibo de vencimento se relacionam com o conceito de vida privada do trabalhador, tutelado legal e constitucionalmente, concluiu a CNPD que beneficiam da protecção jurídica reforçada reservada aos dados sensíveis, o que significa que a possibilidade de acesso a essa informação depende da existência de disposição legal legitimadora do mesmo.

Não existindo qualquer disposição legal que legitime o acesso a esta informação, concluiu a CNPD que o acesso às informações constantes do recibo de vencimento que não sejam necessárias para o processo em questão (ou seja, para além das relativas ao vencimento líquido e ílquido e às penhoras sobre o mesmo) viola o disposto na Lei de Protecção de Dados Pessoais.

Assim, a CNPD deliberou não ser de autorizar os empregadores a facultar aos solicitadores e agentes de execução os recibos de vencimento dos trabalhadores que sejam parte em processo judicial de natureza civil.

II PORTARIAS DE EXTENSÃO

<b>Área de Actividade</b>	<b>Diploma</b>
<b>Comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários</b>	<p><b>Portaria n.º 269/2016 - Diário da República n.º 198/2016, Série I de 2016-10-14</b></p> <p>Determina a extensão das condições de trabalho resultantes das alterações ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos – GROQUIFAR – e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e entre a mesma</p>

	<p>associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços – SITESE.</p>
<p><b>Preparação de produtos alimentares</b></p>	<p><b>Portaria n.º 270/2016 - Diário da República n.º 198/2016, Série I de 2016-10-14</b></p> <p>Determina a extensão das condições de trabalho resultantes das alterações ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins – ITA – e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo – FESAHT.</p>
<p><b>Agentes de Navegação</b></p>	<p><b>Portaria n.º 271/2016 - Diário da República n.º 198/2016, Série I de 2016-10-14</b></p> <p>Determina a extensão das condições de trabalho resultantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal – AANP – e o Sindicato dos Trabalhadores de Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca – SIMAMEVIP.</p>
<p><b>Serviços de saúde (sector da hospitalização privada)</b></p>	<p><b>Portaria n.º 272/2016 - Diário da República n.º 198/2016, Série I de 2016-10-14</b></p> <p>Determina a extensão das condições de trabalho resultantes das alterações ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada – APHP – e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo – FESAHT.</p>

### III JURISPRUDÊNCIA

*Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 07-07-2016*

*Nulidade de acórdão – omissão de pronúncia – impugnação da matéria de facto – diligências de investigação – procedimento disciplinar – poderes do Supremo Tribunal de Justiça*

Este acórdão refere-se a uma acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, intentada com fundamento, entre outros, na excepção de caducidade do procedimento disciplinar.

No caso, foi deliberada pelo Conselho de Administração do empregador, a 10-05-2013, a instauração de procedimento disciplinar e a imediata suspensão preventiva do trabalhador. Só no dia 06-09-2013 foi elaborado um relatório de instrução, ao qual vinha anexada a nota de culpa e que foi enviado ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, datada de 16-09-2013. O trabalhador recebeu os documentos referidos dois dias após a sua expedição.

Tendo a 1ª instância decidido pela ilicitude do despedimento por caducidade do procedimento disciplinar, veio o empregador recorrer, requerendo que fossem acrescentadas aos autos, como factos provados, as diligências de investigação que, alegadamente, levou a cabo (desde logo, prova testemunhal não reduzida a escrito), de forma a demonstrar que foi realizado um procedimento prévio de inquérito, destinado a permitir a elaboração da nota de culpa. O Tribunal da Relação de Guimarães (TRG) decidiu, porém, que, por força do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) aplicável, todas as diligências probatórias realizadas no âmbito de procedimento disciplinar têm de ser reduzidas a escrito e rubricadas, pelo que, não sendo, não podem ser tidas em consideração em sede judicial.

Tendo sido chamado a pronunciar-se, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) esclareceu que a lei não exige forma escrita para todas as diligências levadas a cabo no âmbito do procedimento disciplinar (designadamente, não a exige quanto aos depoimentos de testemunhas produzidos no âmbito da investigação/instrução de um procedimento disciplinar). Acresce que, não se subsumindo a matéria em análise a nenhuma das excepções à inderrogabilidade do regime da cessação do contrato de trabalho, é de concluir pela inadmissibilidade de interpretação da disposição do IRCT no sentido de que impede a consideração, em sede judicial, das diligências não reduzidas a escrito.

Assim, entendeu o STJ que é possível ao empregador justificar a demora na elaboração da nota de culpa através de prova testemunhal, demonstrando a não verificação da excepção invocada pelo trabalhador. No caso concreto, contudo, não se permitiu ao empregador a demonstração dos factos através das diligências probatórias efectuadas, porque os mesmos não foram oportunamente por si alegados nos articulados.

*Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 07-09-2016*  
*Contrato de utilização de trabalho temporário – admissibilidade*

O caso em análise prende-se com a existência de justificação para a celebração de um contrato de trabalho temporário. No caso, o trabalhador foi contratado pela empresa de trabalho temporário (ETT) a termo incerto para ser cedido à Empresa Utilizadora (EU), que tem por objecto social a montagem de módulos, fabrico, distribuição e comercialização de peças para a indústria automóvel, e que destina cerca de 80% da sua actividade a um único cliente, que por sua vez desenvolve uma actividade com carácter sazonal. Por duas vezes, a ETT comunicou ao trabalhador a caducidade do contrato de trabalho consigo

celebrado, tendo readmitido o trabalhador ambas as vezes para ser novamente cedido à mesma EU.

Para justificar o recurso ao trabalho temporário, a EU alegou que o trabalhador iria substituir um outro trabalhador, que se encontrava de baixa por motivo de acidente de trabalho, tendo recorrido novamente ao trabalho temporário por duas vezes. A primeira delas teve fundamento idêntico ao do primeiro contrato celebrado (substituição de trabalhador), enquanto a segunda teve como fundamento a instabilidade e irregularidade do mercado na indústria automóvel, que afectaria a actividade da principal cliente da EU e, conseqüentemente, faria variar o fluxo de trabalho da EU.

Para o Tribunal, a afirmação de que a actividade da EU não é sempre constante corresponde ao risco genérico decorrente de qualquer actividade empresarial (e, em concreto, ao risco assumido pela EU que, ao planear o seu modelo de actividade, o estruturou baseando-o largamente nas encomendas de um principal cliente), pelo que não consubstancia justificação bastante para o recurso ao trabalho temporário, por "*não estar em causa qualquer concreta necessidade temporária da empresa, mas antes uma espécie de "bolsa de emprego" em que manteria ou não alguns trabalhadores conforme a maior ou menor necessidade de produção*". De facto, permitir o recurso ao trabalho temporário com esse fundamento seria transferir para os trabalhadores o risco de mercado inerente à actividade prosseguida pela EU.

Assim, o Tribunal considerou nulos os contratos de utilização do trabalho temporário, considerando, por conseguinte, existir um contrato de trabalho sem termo entre o trabalhador e a EU.

#### *Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 510/2016, de 21-09-2016*

O acórdão em causa analisou a desaplicação, pelo Tribunal do Trabalho de Braga, com fundamento em inconstitucionalidade, da norma constante do artigo 564º n.º 2 do Código do Trabalho (CT). Para fundamentar a inconstitucionalidade, invocou o Tribunal de 1.ª Instância a alegada violação dos princípios da independência e da separação de poderes, já que o referido artigo 564º n.º 2 atribui à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) competência, não só para aplicar sanções, mas ainda para condenar ao pagamento dos quantitativos inerentes à aplicação dessas sanções, sendo que esta última faculdade, na opinião do Tribunal de 1.ª Instância, pertenceria em exclusivo à função jurisdicional.

Analisando os princípios constitucionais acima referidos, o Tribunal Constitucional (TC) conclui que os mesmos não impedem a atribuição de «*poderes parajurisdicionais*» a entidades administrativas, como é o caso da ACT. Assim, estas entidades podem praticar actos materialmente equiparáveis aos da função jurisdicional, desde que para prossecução de interesse público relevante, constitucionalmente tutelado e cuja prossecução é legalmente atribuída à entidade administrativa em questão.

Referindo-se o artigo 564º n.º 2 do CT aos créditos laborais tutelados pela via contra-ordenacional, e uma vez que o legislador prevê uma actuação positiva da Administração no sentido de garantir a realização e efectivação dos direitos dos trabalhadores, considerou

## CUATRECASAS. GONÇALVES PEREIRA

o TC perfeitamente compreensível que, traduzindo-se a contra-ordenação na omissão de um dever, a imposição do seu cumprimento seja também vista como correspondendo à realização do interesse público, cabendo assim no âmbito de competências da ACT a ordem de pagamento dos quantitativos em dívida.

Assim, o TC que a norma em análise não é desconforme à Constituição.

### CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL  
Sociedade de Advogados 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 presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço [cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com).*

---