



**NEWSLETTER | LABORAL**

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | DEZEMBRO, 2017

I PORTARIAS DE EXTENSÃO	<b>2</b>
<hr/>	
II JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	<b>3</b>
<hr/>	

**I PORTARIAS DE EXTENSÃO**

<b>Área de Actividade</b>	<b>Diploma</b>
<b>Handling</b>	<b>Portaria n.º 361/2017 - Diário da República n.º 227/2017, Série I de 2017-11-24</b> Determina a extensão do contrato colectivo e sua alteração entre a AESH - Associação de Empresas do Sector de Handling e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.
<b>Indústria Farmacêutica</b>	<b>Portaria n.º 362/2017 - Diário da República n.º 229/2017, Série I de 2017-11-28</b> Determina a extensão do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro.
<b>Hospitalização Privada</b>	<b>Portaria n.º 376/2017 - Diário da República n.º 241/2017, Série I de 2017-12-18</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.
<b>Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves</b>	<b>Portaria n.º 377/2017 - Diário da República n.º 241/2017, Série I de 2017-12-18</b>



	Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE.
--	---

## II JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

*Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 6 de Novembro de 2017  
Contrato de Trabalho Desportivo – Tribunal Arbitral Desportivo*

No caso ora em apreço, “A”, jogador profissional de futebol, intentou acção emergente de contrato de trabalho contra “B”, entidade desportiva, requerendo a sua condenação no pagamento da quantia de € 15.914,76, acrescida de juros.

Para tanto, alegou ter celebrado com “B”, em 1 de Julho de 2014, um contrato de trabalho desportivo para as épocas de 2014/2015 e 2015/2016, e que a remuneração relativa ao mês de Maio de 2016 não lhe havia sido paga, assim como o montante acordado para despesas de alojamento referente a esse mês.

Por seu turno, “B” considerou que o Tribunal do Trabalho em que “A” intentou acção era incompetente em razão da matéria, face (i) ao convencionado entre ambos na cláusula 15ª do contrato de trabalho, que estabelecia que “*Para dirimir os conflitos entre si emergentes, “B” e o jogador acordam em submeter a respectiva resolução à Comissão Arbitral constituída nos termos do disposto no artigo 55.º do CCT (...)*”, e (ii) ao disposto nos artigos 1º, n.º 1, 3.º, n.º 3, e 4.º, n.º 1, da Lei do Tribunal Arbitral do Desporto aprovada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro.

Ora, a Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro, criou o Tribunal Arbitral do Desporto (“TAD”), estabelecendo que o mesmo tem competência específica para administrar a justiça relativamente a litígios que relevam do ordenamento jurídico desportivo ou relacionados com a prática do desporto.

Por seu turno, a Lei n.º 33/2014, de 16 de Junho, veio alterar a Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro, ao determinar no seu artigo 3.º, n.º 3, sob a epígrafe “*Norma Transitória*”, que “*As comissões arbitrais às quais tenha sido atribuída competência exclusiva ou prévia (...) mantêm-se em vigor até 31 de julho de 2016, data a partir da qual a respectiva competência arbitral é atribuída ao TAD*”.



Com efeito, aquando da celebração do contrato de trabalho desportivo para as épocas de 2014/2015 e 2015/2016, ainda não estava em vigor a Lei n.º 74/2013, de 6 de Setembro. No entanto, quando “A” se propôs dirimir o litígio, isto é, em 17 de Janeiro de 2017, já as comissões arbitrais tinham sido substituídas pelo TAD.

Assim, o Tribunal de Primeira Instância julgou procedente a excepção de incompetência do Tribunal do Trabalho em razão da matéria e, em consequência, absolveu “B” da instância, porquanto entendeu estar em causa matéria que se insere no âmbito do Tribunal Arbitral do Desporto, pelo que a ele deveria ter sido solicitada a resolução do litígio.

Inconformado, “A” interpôs recurso desta decisão para o Tribunal da Relação do Porto, alegando que a extinção da Comissão Arbitral não pode legitimar o legislador a transferir, sem mais, a competência que antes cabia a esse tribunal para um novo tribunal arbitral, com procedimentos, regras de funcionamento e custos associados, totalmente distintos dos do anterior, sem cuidar dos casos em que as partes, ao abrigo da autonomia privada que lhes é garantida, decidiram, de forma livre, esclarecida e de comum acordo, atribuir a competência para eventuais litígios a um dado tribunal arbitral.

Tendo em conta que a sujeição de litígio laboral em sede de contrato de trabalho desportivo a um Tribunal Arbitral depende da vontade expressa e inequívoca das partes, e que a possibilidade de recurso ao TAD deve constar da respectiva convenção colectiva, o Tribunal da Relação considerou existir, desde 31 de julho de 2016, um vazio legislativo, em termos de previsão de regulamentação colectiva no que concerne ao recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária.

Acrescentou, ainda, que, quando “A” se propôs dirimir o litígio, a cláusula compromissória constante do seu contrato de trabalho não tinha exequibilidade, tudo se passando como se tivesse deixado de vigorar, pelo que, se a convenção colectiva nada consagrava a tal respeito, só se pode concluir que a resolução dos litígios respeitantes a contrato de trabalho desportivo compete aos Tribunais do Trabalho.

Assim, o Tribunal da Relação concluiu que o determinado no artigo 3.º n.º 3 da Lei do TAD não pode ser imposto às partes que convencionaram “outro órgão de competência” para dirimir o litígio, até porque pode acontecer que a convenção colectiva, numa futura revisão, não venha a consagrar qualquer recurso ao TAD em sede de arbitragem voluntária.

### *Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de Outubro de 2017 Diminuição da Retribuição – Contra-ordenação*

No presente caso, “A” foi condenada no pagamento de uma coima no valor de € 8.160,00, por violação do princípio da irredutibilidade da retribuição.

Com efeito, (i) a trabalhadora “B”, técnica de farmácia, que auferia um vencimento de € 1.950,00 em Janeiro de 2012, passou a auferir vencimento no valor de € 1.275,00 em



Maio de 2012; (ii) a trabalhadora "C", farmacêutica, que auferia um vencimento de € 2.500,00 em Janeiro de 2012, passou a auferir vencimento no valor de € 2.125,00 em Maio de 2012; (iii) a trabalhadora "D", técnica de farmácia, que auferia um vencimento no valor de € 1.950,00 em Janeiro de 2012, passou a auferir vencimento no valor de € 1.657,50 em Maio de 2012, e no valor de € 1.436,50 em Outubro de 2012; (iv) a trabalhadora "E", farmacêutica, que auferia um vencimento de € 2.150,00 em Janeiro de 2012, passou a auferir vencimento no valor de € 1.827,50 em Maio de 2012, e no valor de € 1.583,84 em Outubro de 2012; e (v) a trabalhadora "F", técnica de limpeza, que auferia um vencimento de € 663,86 em Janeiro de 2012, passou a auferir vencimento no valor de € 552,30 em Maio de 2012.

Inconformada, "A" impugnou judicialmente esta decisão administrativa junto do Tribunal de Primeira Instância, alegando que (i) o processo padecia de nulidade, na medida em que as notificações foram efectuadas em pessoa diversa do administrador da sociedade; (ii) a determinação da medida concreta da coima baseou-se em critérios gerais e não em factos concretos; (iii) atravessou um período financeiro muito difícil; (iv) a diminuição das retribuições foi acordada com os trabalhadores e, nalguns casos, foi acompanhada da diminuição da carga horária ou da atribuição de outras regalias; (v) a diminuição das retribuições foi temporária e baseou-se no contrato colectivo de trabalho celebrado com o Sindicato.

O Tribunal de Primeira Instância indeferiu a excepção de nulidade invocada e manteve a decisão administrativa, pelo que "A" interpôs recurso desta sentença para o Tribunal da Relação de Lisboa, o qual, por sua vez, anulou a decisão e reenviou o processo para novo julgamento.

Foi, pois, proferida nova sentença, que negou provimento ao recurso de impugnação e manteve a decisão administrativa, e, como tal, "A" interpôs recurso desta sentença para o Tribunal da Relação de Lisboa.

Assim, o Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a pronunciar-se sobre várias questões, de entre as quais a de saber da adequação, proporcionalidade e critério da pena que resulta da decisão mantida.

Ora, ficou provado que "A" era detentora de uma farmácia que atravessou um período financeiro muito difícil, motivado pela diminuição das margens nos medicamentos, pela crise geral que gerou diminuição da procura de medicamentos, pela opção pelos medicamentos mais baratos e pelo aumento da compra de genéricos em detrimento dos medicamentos de marcas, e que estas situações motivaram, inclusivamente, a alteração da convenção colectiva de trabalho aplicável ao sector, no sentido da redução de vencimentos.



Contudo, só após 23 de Junho de 2012, altura em que a retribuição já havia sido reduzida, é que a convenção colectiva passou a dispor de tal previsão, ainda assim, apenas aplicável aos farmacêuticos filiados, apenas após tal data e somente até 31 de Dezembro de 2013, e desde que dentro dos limites previstos na tabela B do CCT, não se encontrando, porém, preenchidos tais pressupostos no caso ora em apreço.

O Código do Trabalho dispõe que na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes do auto de advertência, a coacção, a falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.

Por sua vez, do regime geral das contra-ordenações decorre que a determinação da medida da coima faz-se em função da gravidade da contra-ordenação, da culpa, da situação económica do agente e do benefício económico que este retirou da prática da contra-ordenação.

Neste sentido, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou irrelevante a diminuição de retribuição no caso das trabalhadoras "C" e "F", porquanto a primeira auferia um salário correspondente a funções de direcção técnica que deixou de exercer, sendo dúbio que a diminuição não pudesse ter ocorrido por causa dessa modificação contratual, e a segunda por se ter provado uma redução horária.

Quanto ao acordo celebrado com os trabalhadores tendo em vista a diminuição da retribuição, o Tribunal considerou que este não validava o acto em si, merecendo, no entanto, ser levado em conta em sede de ponderação de culpa do agente.

O Tribunal da Relação de Lisboa decidiu, ainda, que a diminuição do volume de negócios da "A" merecia consideração, pois a graduação da medida da coima se faz em função também da situação económica do agente.

Considerando todos os factos provados, reveladores de um grau de ilicitude diminuto, designadamente o facto de a diminuição da retribuição se registar relativamente a três trabalhadoras (e não a cinco como, inicialmente, se imputava), o facto de "A" ter obtido o acordo das mesmas, e bem assim, a degradação do volume de negócios evidenciada, o Tribunal entendeu haver diminuição da culpa, e, nessa medida, cifrou a coima em € 5.100,00.



**CUATRECASAS**

## 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 presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, 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, Sociedade de Advogados, SP, 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. Os dados pessoais que nos ceder, nomeadamente o seu endereço de email, serão tratados de acordo com o previsto na legislação de protecção de dados nacional e comunitária. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço [cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com).*

---