



**NEWSLETTER | LABORAL**

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | FEVEREIRO, 2018

I LEGISLAÇÃO	<b>2</b>
<hr/>	
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	<b>2</b>
<hr/>	
III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	<b>2</b>
<hr/>	
IV JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA	<b>5</b>
<hr/>	

**NEWSLETTER LABORAL****I LEGISLAÇÃO****Portaria n.º 52/2018 - Diário da República n.º 37/2018, Série I de 2018-02-21  
Finanças e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**

A presente Portaria fixa o valor de referência do Rendimento Social de Inserção para 2018 em 43,525 % do valor do indexante dos apoios sociais (IAS), ou seja, € 186,68.

Esta Portaria produziu efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2018.

**II PORTARIAS DE EXTENSÃO**

<b>Área de Actividade</b>	<b>Diploma</b>
<b>Comércio</b>	<b>Portaria n.º 54/2018 - Diário da República n.º 38/2018, Série I de 2018-02-22</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.
<b>Aviação</b>	<b>Portaria n.º 49/2018 - Diário da República n.º 32/2018, Série I de 2018-02-14</b> Determina a extensão do acordo de empresa e sua alteração entre a Portway - Handling de Portugal, S. A., e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros.

**III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL**

*Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14 de Dezembro de 2017  
Contrato de Trabalho – Presunção de Laboralidade*

No caso em apreço, estava em causa a aplicação da presunção de existência de contrato de trabalho prevista no artigo 12.º do Código de Trabalho.



O trabalhador alegou ter celebrado com o seu empregador um contrato de trabalho, para exercer as funções de jogador de futebol, mediante o pagamento de uma retribuição mensal. Após ter sido verbalmente despedido pelo empregador, veio o trabalhador impugnar o despedimento e pedir o pagamento de uma indemnização e dos créditos laborais decorrentes do despedimento ilícito.

Do outro lado, afirmando que a relação estabelecida entre si e o trabalhador não consubstanciara, em qualquer momento, uma relação jurídico-laboral, uma vez que este seria apenas um "atleta amador", o empregador alegou que a dispensa deste não fora ilícita.

O Tribunal do Trabalho condenou o empregador a pagar ao ex-trabalhador a quantia de € 1.800,00 a título de indemnização por despedimento ilícito, bem como o montante de € 1.175,00, respeitante aos restantes créditos.

O empregador recorreu, alegando que não se verificavam os pressupostos previstos no artigo 12.º do Código do Trabalho para a efectivação da presunção de laboralidade: o atleta não recebera qualquer montante a título de retribuição, mas sim a título de ajudas de custo, e tão pouco recebeu os subsídios de férias e Natal, que não ficou provada a existência de subordinação jurídica e que o status de "amador" do atleta seria incompatível com uma relação jurídico-laboral.

O Tribunal da Relação veio considerar que, entre as partes, fora, efectivamente, celebrado um contrato de trabalho, pelo que qualquer cessação contratual que não cumprisse os parâmetros legais seria ilícita.

Com efeito, apesar de, segundo o Tribunal, bastar a verificação cumulativa de dois dos cinco pressupostos previstos no artigo 12.º do Código do Trabalho para operar a presunção de laboralidade, ficaram demonstrados quatro indícios: o atleta auferia retribuição mensal e estava adstrito a um horário e local de trabalho definidos pelo empregador, bem como às suas ordens, directivas e instruções e o equipamento que utilizava durante o exercício da sua actividade pertencia à ao empregador. Caberia, pois, ao ex-empregador, elidir a presunção, demonstrando que o contrato celebrado fora outro que não o de trabalho.

No entanto, o empregador não logrou efectuar prova em contrário. De facto, contrariamente ao argumentado pelo empregador, não existe qualquer incompatibilidade entre o estatuto do trabalhador enquanto atleta amador e a sua pretensão ao reconhecimento da existência de um contrato de trabalho. Com efeito, referiu o Tribunal que "o status federativo do praticante desportivo não pode prevalecer sob o status *juslaboral*".



*Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21 de Dezembro de 2017*  
*Contrato de Trabalho – Caducidade – Exames Médicos*

No presente caso, estava em causa, essencialmente, aferir se os exames médicos efectuados pelos serviços de medicina do trabalho são suficientes para justificar a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente.

Empregada de limpeza ao serviço desde 1987, a trabalhadora foi sujeita a sucessivos períodos de baixa médica e a múltiplos exames, por parte de junta médica de Segurança Social e dos serviços de medicina do trabalho, devido a uma doença do foro oncológico.

Em Janeiro de 2016, o médico do trabalho declarou que a trabalhadora registava uma inaptidão definitiva para o trabalho; contrariamente, na consulta que realizou, no dia seguinte, na junta médica da Segurança Social, a trabalhadora foi considerada apta para o trabalho.

Na sequência da última consulta, a trabalhadora apresentou-se ao serviço da empregadora, que lhe comunicou que, perante as conclusões alcançadas pelos serviços de medicina do trabalho, o contrato de trabalho celebrado entre ambas caducara, por impossibilidade superveniente.

Inconformada, a trabalhadora intentou acção declarativa de condenação, pedindo a declaração da ilicitude do seu despedimento e, conseqüentemente, o pagamento da respectiva indemnização e das retribuições que deixara de auferir.

O Tribunal de primeira instância decidiu que, na existência de uma contradição entre as conclusões dos exames médicos a que a trabalhadora fora sujeita, a declaração de inaptidão definitiva para o trabalho por parte dos serviços de medicina do trabalho não era suficiente para demonstrar uma impossibilidade superveniente, pelo que declarou ilícito o despedimento.

Discordando da decisão, a empregadora recorreu para o Tribunal da Relação de Lisboa, que manteve a decisão recorrida, uma vez que, na existência da referida divergência, *"não é possível concluir, com segurança, pela invocada inaptidão para o trabalho, não sendo suficientes os exames dos serviços de medicina no trabalho"*. É que, segundo o Tribunal da Relação, a impossibilidade para trabalhar, justificativa da caducidade do contrato de trabalho, deve ser concluída e demonstrada com segurança – prova que a empregadora não fez.

Concluindo que o contrato de trabalho celebrado entre ambas não caducara, o Tribunal da Relação manteve a decisão de ilicitude do despedimento, por não ter sido precedido de processo disciplinar.



### IV JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA

*Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção), de 22 de Fevereiro 2018  
Despedimento colectivo – Trabalhadora grávida*

No presente caso, estava em causa a licitude de um despedimento de uma trabalhadora grávida, levado a cabo pelo banco espanhol Bankia, no âmbito de um despedimento colectivo.

Concretamente, foi suscitada no Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) a questão de saber se o referido despedimento seria contrário ao previsto no artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, que estipula que os Estados Membros devem tomar *“as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.”*

Afirmando que o despedimento colectivo é, inerentemente, um procedimento cujos motivos não dizem respeito à pessoa do trabalhador, mas são independentes deste, o TJUE concluiu que a decisão de despedimento de uma trabalhadora grávida, no âmbito de um despedimento colectivo, não é, em princípio, contrária ao referido artigo 10.º, desde que respeitadas as exigências legais nacionais.

Para além disso, para garantir o cumprimento da Directiva, deve o empregador comunicar à trabalhadora grávida, por escrito, os motivos não inerentes à sua pessoa que justificam a decisão – motivos esses que podem ser *“designadamente, económicos, técnicos ou relativos à organização ou à produção da empresa”*, bem como os *“critérios objectivos para designar os trabalhadores a despedir”*.



**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) I 1250-160 Lisboa I Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

### PORTO

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 I 4100-137 Porto I Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I 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).*

---