
Laboral

Newsletter | Portugal

Março 2019



Índice

- > **Legislação**
- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**



I. Legislação

Portaria n.º 71/2019 – Diário da República n.º 42/2019, Série I de 2019-02-28

Fixa os valores do complemento extraordinário para pensões de mínimos de invalidez e velhice do sistema de segurança social

Esta portaria produziu efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

II. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
Actividade seguradora	Portaria n.º 72/2019- Diário da República n.º 43 /2019, Série I de 2019-03-01 Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro.
Imprensa	Portaria n.º 79/2019 - Diário da República n.º 53/2019, Série I de 2019-03-15 Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo de trabalho entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE.
Empresas de Vinho do Porto	Portaria n.º 85/2019 - Diário da República n.º 58/2019, Série I de 2019-03-22 Portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de alimentação, Bebidas e Afins.



Super Bock Group	Portaria n.º 86/2019 – Diário da República n.º 58/2019 Série I de 2019-03-22 Portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho entre a Super Bock Group, SGPS, S.A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra.
-------------------------	--

III. Jurisprudência nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 7 de janeiro de 2019

Direito à ocupação efectiva

O empregador impugnou judicialmente a aplicação de uma coima pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), pela prática de contra-ordenações muito graves, correspondentes ao incumprimento do dever de proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral e à violação da proibição de obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho.

O empregador veio argumentar que, tendo em conta os factos provados, não obsteu a que os trabalhadores prestassem a sua actividade profissional.

O Tribunal da Relação do Porto analisou duas questões relativas ao dever de ocupação efectiva. Em primeiro lugar, a de saber se se tem que exigir uma conduta deliberada do empregador na violação desse dever e, em segundo lugar, a de verificar se haveria ou não justificação da conduta do empregador por a mesma se dever à sua reestruturação interna.

O Tribunal da Relação afirmou que o dever de ocupação efectiva pressupõe que o trabalhador esteja integrado na organização produtiva e traduz-se na exigência de que lhe seja dada a oportunidade de exercer efetivamente a atividade estipulada - ressalvadas situações especiais, como as resultantes do encerramento temporário da fábrica, a suspensão preventiva em procedimento disciplinar, o cumprimento da pena de suspensão sem salário, e outras em que circunstâncias objectivas motivem a não ocupação efetiva.

Afirmou ainda o Tribunal que a “obstaculização” à prestação efectiva de trabalho não decorre de qualquer situação de inactividade, mas apenas surge naquelas situações em que o empregador, de forma deliberada e independente de qualquer causa objetiva ligada às vicissitudes da atividade empresarial, nada dá ao trabalhador para fazer.

O Tribunal da Relação do Porto considerou que, no caso em apreço, o empregador actuou deliberadamente ao seleccionar os trabalhadores dispensáveis no âmbito de uma



reestruturação, com vista a aumentar a rentabilidade da empresa, o que representou um direito legítimo do empregador. Tendo o empregador, no âmbito de uma reestruturação, proposto a revogação do contrato de trabalho a determinados trabalhadores considerados dispensáveis, e perante a recusa dos mesmos em celebrar tal acordo, o empregador transferiu-os das suas unidades para uma unidade de suporte, sem lhes atribuir qualquer função, conduta que o Tribunal classificou não só como deliberada, mas também programada.

No que respeita à justificação da conduta do empregador, veio este argumentar que a sua conduta era justificada e se apoiava na liberdade de iniciativa económica.

No entanto, o Tribunal da Relação do Porto decidiu que a colocação dos trabalhadores na unidade de suporte sem a atribuição de qualquer função se traduziu na violação do dever de ocupação efectiva, apontando para a possibilidade que o empregador tinha, face à reestruturação operada, de fazer cessar os contratos de trabalho através de extinção dos seus postos de trabalho ou de despedimento colectivo, soluções que a lei atribui ao empregador para o acautelar o invocado direito constitucional de liberdade de iniciativa económica.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 19 de março de 2019

Reclassificação de trabalhadores

O presente caso prende-se com a interpretação de cláusulas relativas à reclassificação dos auxiliares de acção médica em auxiliares especialistas, constantes do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010.

A Autoridade para as Condições de Trabalho, no âmbito de uma inspeção, entendeu que as auxiliares de acção médica ao serviço de uma Casa de Saúde deveriam ser qualificadas como especialistas, devido ao facto de terem uma antiguidade superior a oito anos.

A referida Casa de Saúde considerou que a interpretação da cláusula 68.ª alínea b) do Contrato Colectivo de Trabalho levada a cabo pela ACT não estava correcta, devendo, antes, ter-se em consideração não apenas a antiguidade, mas os seguintes requisitos cumulativos: (i) qualificação do trabalhador; (ii) necessidade da organização em que se insere; e (iii) decurso do tempo.

Assim, a Casa de Saúde intentou uma acção de interpretação da mencionada cláusula 68.ª, tendo sido decidido pelo Tribunal de Primeira Instância que os trabalhadores que tinham as habilitações e qualificações exigidas para a categoria e oitos anos de experiência à data da entrada em vigor do Contrato Colectivo de Trabalho deveriam ser inseridos na categoria profissional de auxiliar de acção médica especialista, independentemente do interesse para a organização. Quanto aos restantes trabalhadores, apenas poderiam ascender ao grau de



especialista caso conseguissem preencher os requisitos das habilitações e da antiguidade e se tal subida fosse do interesse da organização.

A Federação de Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação de Guimarães, que considerou que se deveriam inserir na categoria profissional de auxiliar de acção médica especialista todos os trabalhadores oriundos das categorias profissionais de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise, desde que, à data da entrada em vigor do Contrato Colectivo de Trabalho, reunissem o requisito da antiguidade. Impondo aos trabalhadores que entrassem após a entrada em vigor do Contrato Colectivo de Trabalho a reunião cumulativa dos requisitos de habilitações, antiguidade de oito anos e ser do interesse da Empresa a inserção dos mesmo na categoria de auxiliar de acção médica.

A questão foi, então, apreciada pelo Supremo Tribunal de Justiça que começou por esclarecer que o que estava em causa no recurso era a interpretação da norma relativa à reclassificação de uma categoria constante do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado no ano 2000 entre a APHP e a FFESAHT (entretanto substituído pelo Contrato Colectivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de Abril de 2010) numa outra categoria constante do Contrato Colectivo de Trabalho de 2010, e a repercussão dessa transição, em termos de carreira, na progressão dos trabalhadores reclassificados.

Assim, o Supremo Tribunal de Justiça veio esclarecer a diferença entre os conceitos de “classificação” e reclassificação”. A classificação profissional estabelece a categoria profissional em que o trabalhador será inserido ao ingressar na vida profissional e regula a progressão nas diversas categorias profissionais. Já a reclassificação profissional estabelece um regime de transição dos trabalhadores que estão inseridos em determinada carreira profissional que foi substituída por outra e determina a que categorias profissionais deverão pertencer os trabalhadores na vigência do novo regime. A reclassificação profissional visa acautelar as legítimas expectativas dos trabalhadores relativas à sua progressão de carreira, que não deverá ser posta em causa pela revogação da carreira profissional a que anteriormente pertenciam.

Assim, decidiu o Supremo Tribunal de Justiça que os requisitos relacionados com a classificação não terão qualquer influência na reclassificação, por serem conceitos distintos, tendo definido que a cláusula do Contrato Colectivo de Trabalho em questão deveria ser interpretada no sentido de que a antiguidade de oito anos era suficiente para a reclassificação de auxiliares de acção médica em especialistas, confirmando, assim, o acórdão recorrido.

Mais afirmou o Supremo Tribunal que esta dualidade de conceitos não viola o princípio da igualdade, pelo facto de a desigualdade verificada ser objectiva e provir de realidades diferentes, respeitando, assim, o princípio *para trabalho igual, salário igual*, estabelecido no artigo 59.º n.º 1 alínea a) da Constituição da República Portuguesa.



Contacto

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

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019. É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma selecção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa actividade profissional.

Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

Responsável pelo Tratamento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

Finalidades: gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

Legitimidade: o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

Destinatários: terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

Direitos: aceder, rectificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de protecção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail data.protection.officer@cuatrecasas.com.