



- I- Legislação Nacional
- II- Regulamentos de Extensão
- III- Jurisprudência Nacional

I- Legislação Nacional

Portaria n.º 681/2010. D.R. n.º 156, Série I de 2010-08-12

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Procede à segunda alteração das Portarias n.º 129/2009, de 30 de Janeiro, que regulamenta o Programa Estágios Profissionais, e n.º 131/2009, de 30 de Janeiro, que regulamenta o programa de Estágios Qualificação-Emprego, e altera a Portaria n.º 127/2010, de 1 de Março, que regulamenta o Programa de Estágios Profissionais - Formações Qualificantes de níveis 3 e 4.

Portaria n.º 711/2010. D.R. n.º 159, Série I de 2010-08-17

Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação

Primeira alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

Portaria n.º 711/2010. D.R. n.º 159, Série I de 2010-08-17

Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação

Primeira alteração à Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro.

II- Regulamentos de Extensão

| Área de actividade | Diploma |
|---------------------------------|---|
| Indústria de Lanifícios | Portaria n.º 611/2010. D.R. n.º 149, Série I de 2010-08-03 Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro. |
| Comerciantes de Carnes | Portaria n.º 688/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. |
| Empresas de Distribuição | Portaria n.º 689/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação |

| | |
|--|---|
| | Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e outros. |
| Indústria do Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Sucedâneos | Portaria n.º 690/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal. |
| Indústria da Carne | Portaria n.º 691/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros. |
| Panificação, Pastelaria e Similares | Portaria n.º 692/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão do contrato colectivo entre a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, norte). |
| Médicos Patologistas | Portaria n.º 693/2010. D.R. n.º 157, Série I de 2010-08-13 Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro. |

III-Jurisprudência Nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2010-05-31

Declaração de denúncia – Ilicitude do despedimento

Neste acórdão, o Tribunal da Relação do Porto sustentou que a declaração de denúncia do contrato de trabalho com aviso prévio só produz efeitos no final do respectivo prazo, podendo conseqüentemente, no decurso daquele período, gerar-se situações justificativas da rotura antecipado do vínculo, sendo permitido a qualquer das partes pôr-lhe termo com justa causa.

De facto, o aviso prévio fixado na lei mais não é do que um termo suspensivo relativamente à cessação do contrato, o que significa que, durante a sua duração, o contrato se mantém em execução, com todos os seus direitos e deveres, para ambas as partes.

Assim, por exemplo, se o trabalhador assumir, no decurso do prazo de aviso prévio, qualquer comportamento integrador de justa causa de despedimento, poderá ser-lhe

instaurado o respectivo processo disciplinar e, no âmbito do mesmo, vir o trabalhador a ser despedido. Do mesmo modo, se o empregador despedir o trabalhador, durante aquele período, sem precedência de processo disciplinar, o despedimento será ilícito.

A questão suscitada consistia em saber qual a relevância da comunicação da denúncia do contrato com aviso prévio, realizada por um trabalhador, na fixação da data limite a considerar para o cálculo das retribuições devidas pelo empregador em consequência da ilicitude do despedimento comunicado ao trabalhador na pendência do aviso prévio. Isto é, se na situação supra mencionada a data limite a considerar para o cálculo das retribuições devidas pelo empregador seria a data do trânsito em julgado da decisão do tribunal que declarasse a ilicitude do despedimento ou a data da produção de efeitos da denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador.

O Tribunal decidiu que, na pendência do aviso prévio, a relação laboral se mantém com todos os direitos e obrigações das partes, pelo que a comunicação de despedimento recebida pelo trabalhador durante o período de aviso prévio destrói a comunicação de denúncia do contrato anteriormente feita por este.

Desta forma, encontrando-se o despedimento ferido de ilicitude, e tendo a comunicação de denúncia feita pelo trabalhador deixado de produzir efeitos, o trabalhador terá direito a receber as retribuições vencidas até à data do trânsito em julgado da decisão final do tribunal.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2010-06-23

Compensação – Presunção *Juris Tantum*

Neste acórdão, o Tribunal da Relação de Lisboa sustentou que, ao abrigo do Código do Trabalho de 2003, a declaração do trabalhador, anterior ao recebimento da compensação devida por despedimento colectivo, no sentido de que não aceita a extinção do posto de trabalho, não é suficiente para ilidir a presunção de que aceita o despedimento.

A Relação entendeu que, tendo sido creditada na conta do trabalhador a quantia correspondente à compensação por despedimento colectivo, este, se não pretendia aceitar o despedimento, deveria ter devolvido ao empregador o montante que lhe havia sido pago o mais rapidamente possível ou produzido uma declaração, expressa ou tácita, no sentido de que a aceitação da compensação não implicava a aceitação do despedimento.

No âmbito da versão originária da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT), aprovada pela Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, o despedimento só podia ser impugnado pelos trabalhadores que não tivessem aceite a compensação, uma vez que o recebimento desta valia como aceitação do despedimento – tratava-se de uma presunção absoluta, que não permitia prova em contrário.

Com a Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, a referida presunção foi eliminada e a impugnação do despedimento colectivo, no prazo de 90 dias a contar da cessação do contrato de trabalho, passou a ser admitida mesmo quando o trabalhador tivesse recebido a compensação.

Revogada a LCCT com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, voltou a estabelecer-se a presunção de que o trabalhador aceitava o despedimento quando recebia a compensação. No entanto, ao contrário do que sucedia na LCCT, a presunção estabelecida pelo Código do Trabalho de 2003 era uma presunção ilidível, *juris tantum*, ou seja, que admitia prova em contrário.

Actualmente, o novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mantém uma presunção ilidível, mas esclarece que “a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida”.

Parece, portanto, que, à luz do novo Código do Trabalho, por um lado, a ilisão da presunção terá que ser efectuada, necessariamente, mediante a devolução da compensação (e não apenas através de uma declaração de que a aceitação da compensação não implicava a aceitação do despedimento) e, por outro lado, a devolução terá que ser imediata ou, no limite, logo que o trabalhador tenha conhecimento de que o montante da compensação se encontra à sua disposição (por exemplo, em caso de transferência bancária).

No caso em apreço, o Tribunal concluiu que, ainda que face ao Código do Trabalho de 2003 não fosse exigível a devolução da compensação, era sem dúvida necessário, para afastar a presunção de aceitação do despedimento, que o trabalhador se pronunciasse de alguma forma quanto ao recebimento da compensação e que, nada dizendo quanto ao seu recebimento, era de presumir a aceitação do despedimento, com a consequência de o trabalhador não o poder impugnar judicialmente.

CONTACTOS

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362
lisboa@gpcb.pt • www.gpcb.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

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.



- I- National Legislation
- II- Extension Regulations
- III- National Case-Law

I- National Legislation

Ministerial Order No 681/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 156, Series I of 2010-08-12

Ministry of Labour and Social Solidarity

Amending for the second time Ministerial Order No 129/2009, of 30 January, which regulates the *Programa Estágios Profissionais (Vocational training programme)* and Ministerial Order No 131/2009 of 30 January, which regulates the programa *Estágios Qualificação-Emprego (Qualification-Employment Training Programme)* and amending Ministerial Order No 127/2010, of 1 March, which regulates level 3 and 4 of the *Programa de Estágios Profissionais - Formações Qualificantes (Vocational Training - Qualifying Training Programme)*.

Ministerial Order No 711/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 159, Series I of 2010-08-17

Ministry of Labour and Social Solidarity and Ministry of Education

Amending for the first time Ministerial Order No 230/2008, of 7 March, which sets out the legal scheme of adult education and training courses (*EFA courses*) and of modular training provided for in Decree-Law No 396/2007, of 31 December.

II- Extension Regulations

| Area of activity | Legislation |
|------------------------|--|
| Wool Manufacturers | <p>Ministerial Order No 611/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 149, Series I of 2010-08-03</p> <p>Determining the extension of the amendments to the collective bargaining agreements between <i>ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios</i> and another association and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> and another trade union federation and between the former employers' associations and <i>SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas</i> and another trade union.</p> |
| Meat Traders | <p>Ministerial Order No 688/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13</p> <p>Determining the extension of the amendments to the collective bargaining agreement between the <i>Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria</i> and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i>.</p> |
| Distribution Companies | <p>Ministerial Order No 689/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13</p> <p>Determining the extension of the amendments to the</p> |

| | |
|--|---|
| | collective bargaining agreement between <i>APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição</i> and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços</i> and other trade unions. |
| Footwear, Components, and Leather Goods Manufacturers | Ministerial Order No 690/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13 Determining the extension of the collective bargaining agreement between <i>APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos</i> and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> . |
| Meat Industry | Ministerial Order No 691/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13 Determining the extension of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves</i> and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> and other trade unions. |
| Bakery, Confectionery and Similar | Ministerial Order No 692/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13 Determining the extension of the collective bargaining agreement between <i>AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte</i> and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> and other trade unions (Northern manufacture, dispatch and sale, support and maintenance sectors). |
| Pathologists | Ministerial Order No 693/2010. D.R. (Portuguese Official Gazette) No 157, Series I of 2010-08-13 Determining the extension of the amendments to the collective agreements between <i>APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas</i> and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> and between the former employers' association and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> and another trade union. |

III-National Case-Law

Judgment of the Court of Appeal of Porto of 2010-05-31

Statement of Termination – Invalidity of the dismissal

In this judgment, the Court of Appeal of Oporto held that the statement of termination of an employment contract with prior notice becomes effective only at the end of its

time limit period and, consequently, during that period, situations may arise that justify the early termination of the employment relation, being either parties entitled to terminate the relation with just cause.

As a matter of fact, the prior notice set out in the law constitutes a mere suspensive term *vis-à-vis* the termination of the contract, which means that, during its term, the contract continues to be performed with all its rights and duties, for both parties.

Therefore, if, for instance, during the prior notice period the employee behaves in a way that amounts to just cause for dismissal, that employee may be subject to disciplinary proceedings and, as a result of the same, he may be dismissed. On the other hand, if the employer dismisses the employee during that period without disciplinary proceedings, the dismissal shall be deemed unlawful.

The question raised concerned the relevance of the notice of termination of the contract with prior notice by an employee, for the purposes of establishing the time limit that should be taken into consideration in the calculation of the remunerations due by the employer as a result of the unlawfulness of the dismissal notified to the employee during the prior notice period. That is, whether, in the situation referred to above, the time limit to be taken into consideration for the calculation of the remunerations due by the employer would be the date on which the court decision declaring the dismissal to be unlawful becomes *res judicata* or the date on which the statement of termination of the employment contract by the employee becomes effective.

The court ruled that, during the prior notice period, the employment relation remains in force with all the rights and obligations of the parties and that, therefore, the notice of dismissal received by the employee during that period supersedes the notice of termination of the contract previously sent by the employee.

Therefore, since the dismissal is unlawful and since the notice of termination sent by the employee is no longer effective, the employee shall be entitled to receive the remunerations due until the date of the final decision of the court.

Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 2010-06-23 Compensation – Rebuttable presumption

With this judgment, the Court of Appeal of Lisbon held that, in accordance with the *Labour Code* of 2003, the fact that an employee declares, before receiving the compensation due for collective redundancy, that he does not accept the elimination of his job, is not enough to rebut the presumption that he accepts the dismissal.

The Court of Appeal held that, considering that the sum corresponding to the compensation for the collective redundancy had been credited to the account of the employee, if the latter did not wish to accept the dismissal, he should have returned to the employer the amount received as soon as possible or he should have issued an explicit or implied declaration that the acceptance of the compensation did not amount to the acceptance of the dismissal.

Under the original version of the *Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT)* (Employment contract termination law), adopted by Law No 64-A/89, of 27 February, the dismissal could only be challenged by the employee who had not accepted the compensation, since receiving that compensation would be tantamount to accepting the dismissal – this was a non rebuttable presumption, which could not be disproved.

Law No 32/99 of 18 May eliminated that presumption and permitted to challenge collective redundancy within 90 days from the end of the employment contract even when the employee had already received the compensation.

When the *LCCT* was repealed by the *Labour Code* of 2003, the presumption that the employee accepted the dismissal if he received the compensation was reenacted. However, unlike the presumption established in the *LCCT*, the one established by the *Labour Code* of 2003 was a rebuttable presumption, that is, it could be disproved.

At present, the new *Labour Code*, adopted by Law No 7/2009, of 12 February, maintains a rebuttable presumption, but clarifies that “*the presumption referred to in the previous number may be rebutted provided that, simultaneously, the employee delivers or otherwise makes available to the employer the entire amount of the monetary compensation received*”.

Therefore, it seems that, in accordance with the new *Labour Code*, rebuttal of the presumption necessarily requires that the compensation be returned (rather than the mere statement that the acceptance of the compensation does not amount to acceptance of the dismissal), on the one hand and the compensation must be returned immediately or as soon as the employee becomes aware that the amount of the compensation has been made available to him (for example in case of credit transfer) at the latest, on the other hand.

In the case under consideration, the court concluded that, even where the *Labour Code* of 2003 did not require the compensation to be returned, the rebuttal of the presumption of acceptance of the compensation still required the employee to, in some way, express its opinion with regard to the compensation received and that, where the employee did not say anything concerning the same, it could be presumed that the dismissal had been accepted and that, consequently, the employee could not challenge the dismissal in court.

CONTACT

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362
lisboa@gpcb.pt • www.gpcb.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

This Newsletter was prepared by *Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL* for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this newsletter does not imply the establishment of a lawyerclient relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.
