



- I- **Legislação Nacional**
- II- **Jurisprudência Nacional**
- III- **Jurisprudência Comunitária**

## **I- Legislação Nacional**

### **Acordo Colectivo de Trabalho n.º10/2011.DR. n.º 181, Série II de 20-09-2011**

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Instituto da Segurança Social, I.P., e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

## **II- Jurisprudência Nacional**

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30-06-2011**

#### **Acidente de Trabalho – Jogador de Futebol (“Caso Fehér”)**

No presente caso, o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a decidir sobre se a actividade física desenvolvida por um atleta profissional durante um desafio oficial de futebol que potenciou arritmia cardíaca decorrente de uma doença congénita de que sofria, e até então não detectada, vindo aquele a falecer, constituía um acidente de trabalho, ou se, por outro lado, se teria tratado de uma “morte natural”.

Nos termos legais “*é acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte*”.

No entanto, esta noção inclui também situações em que a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada pela lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente.

Para que exista acidente de trabalho é necessário que estejam reunidos três elementos: um elemento espacial (“local de trabalho”); um elemento temporal (“tempo de trabalho”) e um elemento causal (nexo causa-efeito entre o evento e a lesão).

Embora a lei não forneça uma noção cabal de “acidente”, não se exige que haja uma causa externa manifesta e visível para preencher o conceito de acidente de trabalho.

Contudo, o nexo de causalidade é fundamental, justificando-se este no risco da autoridade e no proveito económico que o empregador tira da actividade pela qual é tornado responsável, visando essa responsabilidade cobrir os riscos do trabalho.

Ora, concluiu o Tribunal ter havido um verdadeiro acidente de trabalho neste caso, já que a morte do jogador de futebol foi devida a arritmia cardíaca em consequência de miocardiopatia hipertrófica, sendo que o exercício físico inerente à actividade profissional potenciou aquela arritmia.

O desenvolvimento da actividade como futebolista profissional, em pleno exercício físico no jogo de futebol que se encontrava a disputar, foi precipitante da morte do jogador.

A sua morte teve como causa externa um esforço físico desenvolvido em campo, independentemente da maior ou menor visibilidade desse esforço e sem que tenha relevância que em anteriores e semelhantes condições nada lhe tenha acontecido, tendo o Tribunal considerado estarem preenchidos aqueles três requisitos: local, tempo e causa.

Por fim, decidiu o Tribunal que, o facto de a cardiomiopatia hipertrófica ser uma doença congénita, que pode causar arritmia (e, no limite, a morte), não foi suficiente para concluir que a morte tenha tido origem natural, dado que ficou provado que o exercício físico potenciou o falecimento do jogador.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14-09-2011**  
**Processo Disciplinar – Comunicação de intenção de despedimento – Nomeação de instrutor**

No caso em apreço, o Tribunal da Relação de Lisboa veio apreciar a regularidade de um processo disciplinar tendente a despedimento, em que o instrutor do processo não fez prova nem alegou que o empregador lhe delegara poderes específicos, precisos e concretos para comunicar a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador.

O artigo 382.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho estatui a invalidade do procedimento caso falte a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa. Contudo, a lei não impõe que a referida comunicação seja feita obrigatoriamente pelo empregador, podendo sê-lo através do instrutor nomeado para o processo. Neste caso, resultava de declaração junta ao processo disciplinar a designação da pessoa ali identificada como instrutor.

A nomeação do instrutor não tem sequer de ser feita por escrito ou de constar de qualquer documento público ou particular, já que a lei não exige para o contrato de mandato, em geral, a forma escrita, embora o mandato judicial deva ser concedido por instrumento público, por documento particular ou ainda por declaração verbal da parte no auto de qualquer diligência que se pratique no processo. Contudo, o processo disciplinar não é um processo judicial, pelo que o mandato conferido ao instrutor não tem de obedecer a esse tipo de formalismo.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14-09-2011**  
**Justa Causa de Despedimento – Serviços mínimos - Greve**

Neste caso, discutiu-se a possibilidade de despedimento com justa causa de trabalhadores que incumpriram as escalas determinadas no âmbito dos serviços mínimos decretados durante uma greve.

Ficou provado que os trabalhadores tiveram conhecimento de que estavam escalados para o cumprimento de serviços mínimos, sendo que, nos dias em que decorreu a greve, apesar de não se apresentarem ao serviço, os trabalhadores estavam no local de trabalho, mas permaneceram inactivos.

O Tribunal entendeu que, tendo sido elaboradas as referidas escalas de serviço, competia aos trabalhadores provar que, por qualquer motivo (por exemplo, folga), não tiveram conhecimento das mesmas, o que era praticamente impossível dado terem comparecido no local de trabalho nos dias da greve, onde lhe foram comunicadas as escalas e onde permaneceram parados.

Perante isto, o Tribunal considerou ter havido justa causa no despedimento destes trabalhadores por incumprimento das escalas que os designavam para a prestação de serviços mínimos durante os dias de greve.

### III- Jurisprudência Comunitária

#### **Processo C-104/10: Acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção) de 21 de Julho de 2011**

#### **Candidatura a curso de formação profissional – Não discriminação – Acesso a informação relativa à qualificação dos outros candidatos**

O Tribunal de Justiça foi chamado a pronunciar-se sobre a interpretação do artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 97/80/CE do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, do artigo 4.º da Directiva 76/2007/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições no trabalho, e do art. 3.º da Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE.

Neste caso, um candidato não obteve um lugar num curso de formação profissional e alegou ter existido uma violação do princípio de igualdade de tratamento.

O artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 97/80/CE prescreve que *"os Estados-membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respectivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento"*.

O Tribunal de Justiça entendeu que o artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 97/80/CE, deve ser interpretado como não prevendo o direito de um candidato a um curso de formação profissional (que considera que lhe foi negado o acesso a essa formação devido à não aplicação do princípio da igualdade de tratamento) de aceder a informações detidas pelo organizador dessa formação e relativas às qualificações dos outros candidatos, de modo a poder apresentar *"elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta"*.

O Tribunal acautelou, porém, que não se poderia excluir a hipótese de a recusa de informação poder comprometer o objectivo da referida Directiva, privando-a do seu efeito útil, razão pela qual o órgão jurisdicional do reenvio deve verificar se é esse o caso.

Já no que respeita à interpretação do artigo 4.º da Directiva 76/207/CEE, bem como do artigo 1.º, ponto 3, da Directiva 2002/73/CE, que veio alterar aquela Directiva, o Tribunal de Justiça considerou que os mesmos não prevêem o direito de um candidato a um curso de formação profissional de aceder a informações detidas pelo organizador e relativas às qualificações dos outros candidatos quando o candidato considera que não teve acesso à referida formação segundo os mesmos critérios que os restantes candidatos e que foi vítima de discriminação com base no sexo.

Aliás, mesmo que o candidato invocasse a Directiva 97/80/CE para aceder àquelas informações, esse direito de acesso poderia ser limitado pelas regras da União Europeia sobre confidencialidade.

## 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

[lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

### PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto • Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949

[porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.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.

---



- I- National Legislation
- II- National Case Law
- III- Community Case Law

## I- National Legislation

### **Collective Agreement No. 10/2011.DR. (Portuguese official gazette) No. 181, Series II of 20-09-2011**

Public employer's collective bargaining agreement entered into force between *Instituto da Segurança Social, I.P.* and *Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos*.

## II- National Case Law

### **Judgment of the Supreme Court of Justice of 30-06-2011 Accident at Work – Football player (“Fehér Case”)**

In this case, the Supreme Court of Justice was requested to rule on whether the physical activity carried out by a professional athlete during an official football match which promoted cardiac arrhythmia that was due to a congenital disease, undetected until then, and as a result of which he died, constituted an accident at work, or if, on the contrary, it had been a 'natural death'.

According to the law “*an accident at work is the one that occurs at the workplace during working time and directly or indirectly causes bodily injury, functional disorder or a disease resulting in a reduction of work or earning capacity or death*”.

However, this idea also includes situations in which the injury or illness following the accident was made worse by a pre-existing injury or illness or when the latter is made worse by the accident.

For an accident to be considered accident at work it must fulfil three elements: a spatial element ('workplace'); a time element ('working time') and a causal element (causation between the event and the injury).

Although the law does not provide a proper notion of 'accident', the fact is not required to have an obvious and visible external cause to fall within the notion of accident at work.

However, causation is fundamental and it is justified by the risk involved by authority and the economic profit that the employer gets from the activity for which he is liable, which liability is intended to cover work risks.

The court concluded that there had been a real accident at work in this case, since the death of the football player had been due to cardiac arrhythmia resulting from hypertrophic cardiomyopathy and the physical exercise implied by his professional activity had promoted that arrhythmia.

The pursuit of the activity of professional football player and full physical exercise during the football match he was playing precipitated his death.

The external cause of his death was a physical effort made in the field, irrespective of the effort being more or less visible it being irrelevant that nothing had happened to

him in previous similar conditions and the court considered that those three requirements had been fulfilled: place, time and cause.

Finally, the court decided that the fact that hypertrophic cardiomyopathy is a congenital illness, which may cause arrhythmia (and, ultimately, death), was not enough to conclude that the death had had a natural cause since it was proved that the physical effort promoted the death of the player.

**Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 14-09-2011**  
**Disciplinary Proceedings – Communication of intention to dismiss – Appointment of the person conducting the procedure (*instructor*)**

In the case under consideration the Court of Appeal of Lisbon analysed the regularity of disciplinary proceedings for dismissal, in which the person conducting the procedure (*instructor*) did not prove nor claimed that the employer had delegated to him specific, precise and concrete powers to communicate the intention to proceed to the dismissal of the employee.

In accordance with Article 382(2)(b) of the Employment Code, the procedure is invalid where no communication of the intention to dismiss is attached to the written statement setting out the facts of the alleged offence (*nota de culpa*). However, the law does not stipulate that this communication should mandatorily be done by the employer; the same may also be done by the *instructor* appointed to the procedure. In the case under consideration, the appointment of the person identified as *instructor* appeared in the declaration attached to the disciplinary proceedings.

The *instructor* does not even need to be appointed in writing or by public or private document, since the law does not, in general, require the written form for contracts of mandate although judicial powers of attorney must be granted through public document, private document or also through a verbal declaration of the party in the records of any act performed in the proceedings. However, disciplinary proceedings are not judicial proceedings and therefore the powers granted to the *instructor* are not required to comply with those formal requirements.

**Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 14-09-2011**  
**Just Cause for Dismissal – Minimum Services - Strike**

In this case it was discussed whether dismissal with just cause is possible in respect of employees who failed to comply with the schedule established for the provision of minimum services during strike.

It was proved that the employees were aware that they were included in the schedule to provide minimum services and, in the days in which the strike took place, despite the fact that they did not present themselves to work, the employees were at the workplace, but they remained inactive.

The Court considered that, given that the said schedule had been drawn up, it was for the employees to prove that, for any reason (for instance, because they were on leave), they were not aware of the it, which was practically impossible since they were at the workplace on the days of the strike where they were informed of the schedule and where they remained idle.

In light of the above, the Court considered that there had been just cause for dismissal of the employees on grounds of the failure to observe the schedule assigning them to provide minimum services during the days of the strike.

### III- Community Case Law

#### **Case C-104/10: Judgment of the Court of Justice (Second Chamber) of 21 June 2011**

#### **Application for vocational training – Equal treatment – Access of an applicant to information on the qualifications of other applicants**

The Court of Justice was requested to rule on the interpretation of Article 4(1) of Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 relating to the burden of proof in cases of discrimination based on sex, of Article 4 of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, and of Article 3 of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002, amending Directive 76/207/EEC.

In this case, an applicant was denied access to vocational training and claimed that there had been a breach of the principle of equal treatment.

Article 4(1) of Directive 97/80/EC provides that *"the Member States are to take such measures as are necessary, in accordance with their respective legal systems, to ensure that, when a person who considers himself wronged because the principle of equal treatment has not been applied to him or her, establishes, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of that principle"*.

The Court of Justice considered that Article 4(1) of Directive 97/80/EC should be interpreted as meaning that it does not entitle an applicant for vocational training (who believes that his application was not accepted because of an infringement of the principle of equal treatment) to accede to information held by the course provider on the qualifications of other applicants, in order that he may establish *"facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination"*.

The court warned, however, that it could not be ruled out that a refusal of disclosure could compromise the achievement of the objective pursued by that Directive, thus depriving it of its effectiveness, for which reason it is for the national court to ascertain whether that is the case in the main proceedings.

With regard to the interpretation of Article 4 of Directive 76/207/EEC as well as of Article 1(3) of Directive 2002/73/EC, which amended it, the Court of Justice considered that they do not entitle the applicant for vocational training to access information held by the course provider on the qualifications of other applicants when the applicant believes that he was denied access to vocational training on the basis of the same criteria as the other candidates and discriminated against on grounds of sex.

Incidentally, even if the applicant relied on Directive 97/80/EC to access that information, his right of access could be limited by the rules of the European Union concerning confidentiality.

**CONTACT**

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  
[lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

**PORTO**

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto • Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949  
[porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com) • [www.cuatrecasasgoncalvespereira.com](http://www.cuatrecasasgoncalvespereira.com)

---

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 lawyer-client 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.

---