

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007
International Tax Review European Awards

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Sumário

I. Reforma das Relações Laborais

II. Legislação Nacional em Destaque

III. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros

IV. Obrigações

V. Legislação Comunitária

VI. Regulamentos de Extensão

VII. Jurisprudência Nacional

I. Reforma das Relações Laborais Propostas Apresentadas pelo Governo

Apresentação aos parceiros sociais das propostas para a revisão do Código do Trabalho.

Das propostas para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de protecção social e de emprego destacamos as seguintes:

- Aumento da adaptabilidade das empresas
- Promoção da regulação contratual colectiva
- Racionalização e reforço da segurança das partes nos processos de despedimento
- Reforço da efectividade da legislação laboral
- Combate da precariedade e segmentação e promoção da qualidade do emprego

II. Legislação Nacional em Destaque

Resolução do Conselho de Ministros, n.º 59/2008 de 01-04

Aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012.

A Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho configura o quadro global da política da prevenção de riscos profissionais e de promoção do bem-estar no trabalho, para o horizonte temporal 2008 -2012.

Nas Grandes Opções do Plano para 2008, à semelhança do que aconteceu em 2006 e 2007, encontraram-se fundamentos no domínio da melhoria da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas, nomeadamente através do desenvolvimento de projectos em segurança e saúde no trabalho dirigidos a públicos mais vulneráveis e da intervenção inspectiva nos domínios das prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho e em actividades de risco elevado.

A estratégia para a segurança e saúde no trabalho pretende, por outro lado, dar resposta à necessidade de aproximação dos índices referentes aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais que, no caso português, apresentam um afastamento dos padrões europeus, situação que importa inverter.

Por último, a estratégia portuguesa, que pretende alcançar o objectivo global de redução constante e consolidada dos índices de sinistralidade laboral e de melhorar de forma progressiva e continuada os níveis de saúde e bem-estar no trabalho, vem ao encontro dos compromissos assumidos por Portugal no quadro da UE, prefigurando-se como contributo para a construção de um quadro coerente de desenvolvimento de políticas e de harmonização da actuação dos diferentes intervenientes no domínio da segurança e saúde e merecedora do consenso das estruturas representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

Elenco de Objectivos Operativos:

- Desenvolver e consolidar uma cultura de prevenção entendida e assimilada pela sociedade.
- Aperfeiçoar os sistemas de informação no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- Incluir, nos sistemas de educação e investigação, abordagens no âmbito da segurança e saúde no trabalho.
- Dinamizar o Sistema Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.
- Melhorar a coordenação dos serviços públicos que exercem competências no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- Concretizar, aperfeiçoar e simplificar normas específicas de segurança e saúde no trabalho.
- Implementar o modelo orgânico da ACT.
- Promover a aplicação efectiva da legislação de segurança e saúde no trabalho, em especial nas pequenas empresas.
- Melhorar a qualidade da prestação dos serviços de segurança e saúde no trabalho e incrementar as competências dos respectivos intervenientes.
- Aprofundar o papel dos parceiros sociais e implicar empregadores e trabalhadores na melhoria das condições de trabalho nas empresas.

III. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros

Legislação Nacional

Despacho n.º 10260/2008, de 08-04

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Gabinete do Secretário de Estado da Segurança Social

Aprovação dos modelos de novas versões dos suportes de informação «Trabalhadores por conta de outrem.»

Comunicado do Conselho de Ministros de 27 de Março de 2008

Alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto, introduzindo uma majoração ao montante do abono de família para crianças e jovens, no âmbito das famílias monoparentais.

Comunicado do Conselho de Ministros de 3 de Abril de 2008

Aprovação final do Decreto-Lei que institui medidas sociais de reforço da protecção social na maternidade, paternidade e adopção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e alteração do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

VI. Obrigações

De acordo com o artigo 259.º da Regulamentação do Código de Trabalho, o empregador deve elaborar, para cada um dos estabelecimentos e proceder à entrega obrigatória, entre 1 e 30 de Abril de 2008, do Relatório da Actividade dos Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho referente a 2007.

De acordo com o artigo 460.º da Regulamentação do Código de Trabalho, o balanço social deve ser apresentado até 15 de Maio ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério Responsável pela Área Laboral. Continuam dispensadas da apresentação do Balanço Social as entidades empregadoras com menos de 100 trabalhadores ao seu serviço.

De acordo com o artigo 217º do Código do Trabalho, o mapa de férias deve ser afixado nos locais de trabalho a partir de 15 de Abril e até 31 de Outubro.

européia no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores, **JO P6_TA(2007)0185, de 27 de Março de 2008**

V. Legislação Comunitária

Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de Maio de 2007, sobre o reforço da legislação

Rectificação à Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, **JO L 93 de 4 de Abril de 2008**

Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Comércio	Portaria n.º 255/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Centro)
Desenho	Portaria n.º 256/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho
Ourivesaria e Relojoaria	Portaria n.º 257/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas
Imprensa	Portaria n.º 258/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros
Comércio, Escritórios e Serviços	Portaria n.º 259/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
Retalho de Carnes	Portaria n.º 260/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARCDP - Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares

<p>Seguros</p>	<p>Portaria n.º 261/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE - Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e Outros</p>
<p>Comércio e Serviços</p>	<p>Portaria n.º 262/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros</p>
<p>Industria de Carnes</p>	<p>Portaria n.º 263/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIC - Associação Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros</p>
<p>Comércio</p>	<p>Portaria n.º 264/2008, de 08-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos)</p>
<p>Importação</p>	<p>Portaria n.º 275/2008, de 09-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação de empregadores e a FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás</p>
<p>Agricultura</p>	<p>Portaria n.º 277/2008, de 09-04-2008 Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</p>
<p>Indústria</p>	<p>Portaria n.º 284/2008, de 10-04-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e massas e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma Associação de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, norte)</p>

VII. Jurisprudência Nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26-03-2008, publicado em www.dgsi.pt

Faltas Justificadas - Suspensão do Contrato de Trabalho

I. Por força do disposto no n.º 3 do art. 228.º do Código do Trabalho, devem ser justificadas as faltas do trabalhador que se prolonguem para além do período inicialmente comunicado ou constante do documento justificativo das faltas.

II. Porém, se esse impedimento do trabalhador à prestação do trabalho se prolongar por período superior a 30 dias, o contrato de trabalho considera-se suspenso, e, como tal, a partir desse momento, o trabalhador deixa de ter que justificar as faltas (n.º 1 do art. 333.º, do Código do Trabalho).

III. A indemnização de antiguidade por despedimento ilícito, para além de um cariz reparador ou ressarcitório, associado à ideia geral de obtenção pelo trabalhador de uma compensação pela perda do emprego, que o acatele e prepare para o relançamento futuro da sua actividade profissional, assume uma natureza sancionatória ou "penalizadora" da actuação ilícita do empregador.

IV. O juízo de graduação da indemnização de antiguidade há-de ser global, ponderando em concreto os critérios referidos na lei (art.s 429.º e 439.º do CT) e considerando, essencialmente, o grau de ilicitude do despedimento, particularmente influenciada pelo nível de censurabilidade da actuação do empregador, na preparação, motivação ou formalização da decisão de despedimento.

De acordo com o disposto no art. 396º, nº 1, do Código do Trabalho, "*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral constitui justa causa de despedimento.*"

Assim, à semelhança do que era defendido no anterior regime, perante idêntica norma entende-se que a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos:

- um comportamento ilícito e culposo do trabalhador,

violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências;
- que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Relativamente ao primeiro requisito (i) embora a exigência de ilicitude do comportamento do trabalhador não resulte expressamente do art. 396.º, n.º 1, do CT, constitui um pressuposto geral do conceito de justa causa para despedimento, devendo contudo, a ilicitude ser apreciada "(...) *do ponto de vista dos deveres laborais que são afectados pelo comportamento do trabalhador*"; (ii) o comportamento culposo do trabalhador, que pode corresponder a uma situação de dolo ou mera negligência, será aquele que contrarie a diligência normalmente devida, segundo o critério do bom pai de família; (iii) a exigência de gravidade, deve reportar-se ao comportamento ou às consequências que dele decorram para o vínculo laboral, observando o princípio da proporcionalidade das sanções disciplinares contemplado no art. 367.º do CT.

Por sua vez, relativamente à componente objectiva da justa causa - impossibilidade prática e imediata da subsistência do vínculo laboral - o requisito de impossibilidade de subsistência do vínculo laboral concentra em si o seguinte: (i) a ideia de inexigibilidade (ii) uma impossibilidade prática, no sentido de se relacionar com o vínculo laboral em concreto (iii) o facto de dever ser imediata, no sentido de o comportamento do trabalhador ser de molde a comprometer, de imediato, o futuro do vínculo laboral.

Por fim, é de lembrar que, não obstante não haver no Código do Trabalho norma idêntica à da parte final do n.º 4 do art.º 12º da revogada LCCT, segundo a qual cabia à entidade empregadora, na acção de impugnação judicial do despedimento, a prova dos factos constantes da decisão de despedimento, isto é, integradores da respectiva justa causa, entende-se ser de manter o mesmo entendimento, face à estrutura e princípios basicamente idênticos que regem os termos do processo disciplinar e a dita acção de impugnação, no CT, e aos princípios gerais do ónus da prova, constantes do Código Civil.

Relativamente às faltas, na vigência da anterior lei - Decreto-Lei n.º 874/76, de 28-12, maxime o

Faltas Justificadas

Suspensão do Contrato

Princípio da denúncia livre

art. 25.º - a jurisprudência vinha entendendo que durante a suspensão do contrato de trabalho não podiam imputar-se ao trabalhador faltas injustificadas, pois a suspensão importa a paralisação dos efeitos do contrato: assim, encontrando-se o trabalhador com baixa médica por doença prolongada, só era obrigado a justificar as faltas dadas durante os primeiros 30 dias, findos os quais se suspendia a relação laboral. Isto é, de acordo com o entendimento jurisprudencial a que se vem aludindo, a doença por mais de um mês determinava a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se durante esta, e para o trabalhador, os deveres de respeito, urbanidade e lealdade, mas não os de informar ou justificar as faltas.

Do confronto entre o art. 228.º do CT e o art. 25.º do DL n.º 874/76, constata-se, grosso modo, uma correspondência entre os seus n.ºs 1 e 2. Já em relação ao número 3 do art. 228.º do CT, apresenta-se como inovador relativamente à anterior legislação.

Em anotação a este artigo, Luís Miguel Monteiro escreve que *"a regra do n.º 3 visa tornar claro que o dever de comunicar as faltas se mantém quando a ausência se prolonga para além do período inicialmente comunicado ou constante do documento apresentado para prova da natureza justificativa da falta.*

No entanto, este dever de comunicação apenas subsiste enquanto a ausência do trabalhador for juridicamente havida como falta. Se o impedimento à prestação de trabalho se prolongar por período superior a um mês, entrar-se-á no regime da suspensão do contrato de trabalho (n.º 1, do artigo 333.º), pelo que a partir desse momento o trabalhador já não se encontra em regime de faltas justificadas e não tem, por conseguinte, de as comunicar".

E, mais recentemente, Pedro Romano Martinez acentua que se *"as faltas justificadas se prolongarem por mais de trinta dias, levam à aplicação do regime de suspensão do contrato de trabalho (...) previsto nos arts. 330.º do CT (...).*

Ou seja, o n.º 3 do art. 228.º do CT visou afastar quaisquer dúvidas quanto à necessidade ou não de comunicar a ausência do trabalhador quando esta se prolongue para além do período inicialmente comunicado ou constante do documento justificativo da falta, afirmando essa necessidade de justificação;

porém, o mesmo preceito não visou sobrepor-se ao regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento temporário imputável ao trabalhador, de modo a impor a justificação das faltas mesmo nas situações em que o contrato se encontra suspenso.

Como assinala a Ex.ª Procuradora-Geral Adjunta no seu "parecer", *"(...) se o legislador tivesse em vista a aplicação do n.º 3 do artigo 228.º aos casos de suspensão por impedimento prolongado do trabalhador, então tê-lo-ia dito expressamente, o que não fez.*

Com efeito, o artigo 230.º, n.º 3 do Código do Trabalho limita-se a mandar aplicar o regime da suspensão da prestação do trabalho aos casos previstos na alínea d) do artigo 225 (...) se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou presumivelmente para além de um mês.

Por outro lado, o regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador constante dos artigos 333.º e 334.º do Código do Trabalho, para além de não conter norma expressa equivalente à do n.º 3 do artigo 228.º, também não contém qualquer norma remissiva, o que, a nosso ver, permite concluir pela inaplicação desta norma aos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador".

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26-03-2008, publicado em www.dgsi.pt Abandono do Trabalho

I. A figura jurídica do abandono do trabalho corresponde a uma resolução contratual tácita, por iniciativa do trabalhador, equiparável à denúncia, embora constitua requisito ou condição da sua atendibilidade pelo empregador a comunicação prévia prevista no n.º 5 do art. 450.º do Código do Trabalho, por parte deste.

II. São dois os elementos constitutivos do abandono do trabalho: (i) um elemento objectivo, traduzido na ausência do trabalhador ao serviço, isto é, na não comparência, voluntária e injustificada, no local e no tempo de trabalho a que está obrigado; (ii) um elemento subjectivo, traduzido na intenção de não retomar o serviço, ou seja, a intenção de não comparência definitiva ao trabalho, a retirar dos factos que, com toda a probabilidade, a revelem.

Abandono do Trabalho

III. Cabe ao empregador que invoca a cessação do contrato por abandono do trabalhador o ónus de alegar e provar os factos integradores dos requisitos do abandono do trabalho, o que abrange, no caso de presunção de abandono, os factos que suportam a presunção.

IV. Não se verifica a presunção de abandono do trabalho se, na acção de impugnação de despedimento, o réu empregador não provou o não recebimento da comunicação do motivo da ausência por parte do trabalhador, um dos factos que suporta a presunção.

Como tem sido entendido na jurisprudência e doutrina, quer no domínio da LCCT, quer no do CT, são dois os elementos constitutivos do abandono do trabalho:

- um elemento objectivo, traduzido na ausência do trabalhador ao serviço, isto é, na não comparência, voluntária e injustificada, no local e no tempo de trabalho a que está obrigado;
- um elemento subjectivo, traduzido na intenção de não retomar o serviço, ou seja, a intenção de não comparência definitiva ao trabalho, a retirar de factos que, com toda a probabilidade, a revelem.

Como sublinha Júlio Gomes *"esta intenção há-de revelar-se com toda a probabilidade, não sendo de modo algum suficiente uma mera verosimilhança, já que também aqui a vontade de demissão, ainda que tacitamente manifestada, deve ser séria e inequívoca. A vontade extintiva não pode considerar-se a regra, mas antes a excepção, e como tal deve ser interpretada restritivamente, exigindo-se mais do que uma omissão. Como destacou entre nós, por exemplo, o Acórdão da Relação de Évora de 14 de Julho de 1998 o abandono é não apenas "uma qualificação jurídica que tem de resultar dos factos provados", mas inclusive uma qualificação jurídica a que não se deve proceder com ligeireza, havendo antes "necessidade de se proceder a uma muito apertada qualificação jurídica dos factos, para não se cair nas facilidades de uma analogia proibida", dada a natureza excepcional da figura".*

"O empregador pode, pois, ter conhecimento de que a ausência do trabalhador, embora injustificada, não corresponde à intenção deste de fazer cessar o contrato de trabalho. Imagine-se que o empregador sabe que o trabalhador sofre de perturbações psicológicas ou do foro psiquiátrico,

que o trabalhador partiu no gozo de férias que erroneamente julgou que lhe tinham sido marcadas ou que acreditou, sem razão, poder marcá-las ele próprio ou, ainda, que o trabalhador não comparece ao novo local de trabalho por entender erradamente que a sua transferência foi ilícita. Nestas e noutras situações similares podem existir faltas injustificadas, mas não se poderá falar em abandono".

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 15-04-2008, publicado em www.dgsi.pt Acidente de trabalho

Acidente de Trabalho

I. É acidente de trabalho o acidente de que foi vítima um trabalhador, que estando no exercício das suas funções foi autorizado pela sua entidade patronal a deslocar-se por breves instantes e no seu veículo ao infantário do filho com o fim de o ir buscar e trazer para o seu local de trabalho onde decorria a festa de Natal de todos os trabalhadores da empresa.

II. Esta situação integra a alínea f) do nº2 do art. 6º da Lei n.º 100797, em virtude de se tratar de um serviço autorizado pela sua entidade patronal, em que o trabalhador ainda se mantém sob a autoridade do empregador.

III. Assim, tendo o mesmo falecido, têm os seus beneficiários direito à respectiva pensão.

São também qualificados como acidentes de trabalho os acidentes ocorridos fora do tempo e do local de trabalho quando verificados durante a execução de serviços determinados pela entidade patronal ou por esta consentidos.

Ora, no caso presente neste acórdão o acidente ocorreu quando o sinistrado se dirigia ao infantário para ir buscar o filho, estando para tal devidamente autorizado pela sua entidade patronal.

Tratando-se duma tarefa que o sinistrado fora autorizado pela empresa a realizar e considerando que tinha a intenção de voltar ao trabalho juntamente com o seu filho, temos que considerar que o sinistrado se mantinha naquela altura sob a autoridade patronal.

Na verdade, ainda não havia adquirido a sua autonomia em relação à sua entidade patronal, pois tinha que regressar ao serviço, onde tinha que permanecer até cerca das 23h/23h e 30m.

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

A presente Newsletter foi elaborada pela Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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 Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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.

E por outro lado, como se tratava duma autorização para se dirigir ao infantário para durante breves instantes ir buscar o filho, a duração desta situação era ainda controlável pelo empregador, que poderia reagir caso a mesma fosse demorada, nomeadamente considerando-o em período de falta ao trabalho a partir do momento em que considerasse a demora exagerada.

Por isso, tendo que se considerar o sinistrado ainda sujeito à autoridade patronal no momento da ocorrência do acidente, temos que o considerar merecedor da tutela da lei dos acidentes de trabalho, por se tratar de acidente que cabe na previsão do nº 2, alínea f), parte final, do artigo 6º da Lei n.º 100/97, sendo qualificado como acidente de trabalho, sendo por isso indemnizável à luz daquela alínea f).

Contactos

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 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, 3265-3.3 • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007
International Tax Review European Awards

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter Employment

Português English

Contents

- I. Labour Relations Reform
- II. National Legislation Highlights
- III. National Legislation and Announcements of the Council of Ministers
- IV. Obligations
- V. Community Legislation
- VI. Extension Regulations
- VII. National Case-Law

I. Labour Relations Reforms Presented by the Government

The proposed amendments to the Labour Code were presented to the social partners.

Among the proposals for a new consensus on the regulation of the systems governing labour relations, social protection and employment, particular emphasis is placed on the following:

- Increasing the adaptability of the companies
- Promoting collective contractual regulation
- Rationalising and reinforcing of the parties' security in dismissal procedures
- Reinforcing of the effectiveness of labour law
- Fighting insecurity and segmentation and promoting improved employment quality

II. National Legislation Highlights

Resolution of the Council of Ministers no. 59/2008 of 01-04

Approving the National Strategy for Health and Safety at Work for 2008-2012.

The National Strategy for Health and Safety at Work establishes the overall framework of the prevention of occupational risks and promotion of well-being at work policy for 2008-2012.

As in 2006 and 2007, the Major Planning Options for 2008 set out the bases for improving the adaptability of employees and companies, by developing health and safety at work projects addressed to the more vulnerable and requiring that inspections on the minimum requirements of health and safety at work and high risk activities be conducted.

On the other hand, the strategy for health and safety at work seeks to meet the need to invert the current trend and bring the Portuguese accidents at work and occupational illnesses rates down closer to European standards.

Lastly, the Portuguese strategy - which aims to attain the overall goal of sustained and consolidated reduction in the number of accidents at work and progressive and continued improvement of health and well-being at work levels - is in line with this country's commitments to the EU, as it contributes to building a coherent framework to develop policies and harmonise the performance of the different players in the area of health and safety, and gathers the consensus of the structures representing employees and employers.

List of Operative Goals:

- Develop and consolidate a prevention culture understood and assimilated by society
- Improve information systems in the area of health and safety at work
- Include health and safety at work approaches in the education and research systems
- Boost the National Occupational Risk Prevention System
- Improve the coordination of public services exercising powers in the area of health and safety at work
- Materialize, improve and simplify specific health and safety at work rules
- Implement the Labour Authority (ACT) organisational structure.
- Promote the effective application of health and safety at work legislation, particularly in small businesses
- Improve the provision of health and safety at work services and increase the powers of the participants therein
- Intensify the role of the social partners and involve employers and employees in the improvement of company working conditions

III. National Legislation and Announcements of the Council of Ministers

National Legislation

**Decree no. 10260/2008 of 08-04
Ministry for Labour and Social Solidarity - Office of the Secretary of State for Social Security**

Approving the models for the new information supports for dependent employees..

Announcement of the Council of Ministers of 27 March 2008

Amending Decree-Law no. 176/2003 of 2 August by introducing an increase in family allowance for the children and youths of one parent families.

Announcement of the Council of Ministers of 3 April 2008

Definitive approval of the Decree-Law instituting social measures to reinforce the social protection of maternity, paternity and adoption within the scope of the solidarity subsystem and amending Decree-Law no. 154/88 of 29 April.

VI. Obligations

Under article 259 of the Labour Code Regulations, employers are required to prepare a Report on the Safety, Hygiene and Health Services activities in 2007 for each of their establishments and deliver it between 1 and 30 April 2008.

Under article 460 of the Labour Code Regulations, the social report must be submitted by 15 May to the Studies, Statistics and Planning Department of the Ministry Responsible for the Area of Labour. Companies employing less than 100 employees continue to be exempt from this obligation.

Under article 217 of the Labour Code, the holiday leave schedule must be drawn-up by 15 April of each year and posted at the working places between that date and October 31.

V. Community Legislation

European Parliament Resolution of 10 May 2007 strengthening European legislation in the field of information and consultation of employees, **OJ P6_TA(2007)0185 of 27 March 2008**

Rectification to Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, **OJ L 93 of 4 April 2008**

Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Commerce	<p>Ministerial Order no. 255/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares</i> (bakery, confectionery and related products trade and industry employers' association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (agriculture, food, beverage, hotel and tourism employees' trade union federation) and others (manufacturing, shipping and sales, assistance and maintenance sectors -)</p>
Design	<p>Ministerial Order no. 256/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>FENAME - Federação Nacional do Metal</i> (national metal federation) and <i>SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho</i> (draughtsmen's trade union)</p>
Goldsmithery and watchmaking	<p>Ministerial Order no. 257/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte</i> (northern Portugal goldsmithery and watchmaking industry employers' association) and others and <i>FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas</i> (federation of metalworking, chemical, pharmaceutical, electrical, energy and mining employees' unions)</p>
Press	<p>Ministerial Order no. 258/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação da Imprensa Diária</i> (daily press association) and <i>Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa</i> (pulp, paper, printing and press employees' trade union) and others</p>
Commerce, Offices and Services	<p>Ministerial Order no. 259/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Empresarial de Viana do Castelo</i> (Viana do Castelo Entrepreneurial Association) and others and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese commerce, office and services employees' trade union)</p>

Meat Retailing	<p>Ministerial Order no. 260/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ARCDP - Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto</i> (Porto district meat retailers' association) and others and <i>Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares</i> (national trade union for employees in the food and similar businesses)</p>
Insurance	<p>Ministerial Order no. 261/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>APROSE - Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros</i> (Portuguese insurance mediation association) and <i>SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal</i> (insurance trade union of Portugal) and others</p>
Commerce and Services	<p>Ministerial Order no. 262/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve</i> (Commerce and Services Association of the Algarve) and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese commerce, office and services employees' trade union) and others</p>
Meat Industry	<p>Ministerial Order no. 263/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ANIC - Associação Nacional dos Industriais de Carnes</i> (national meat industry association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (agriculture, food, beverage, hotel and tourism employees' trade union federation) and others</p>
Commerce	<p>Ministerial Order no. 264/2008 of 08-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares</i> (bakery, confectionery and related products trade and industry employers' association) and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese commerce, office and services employees' trade union federation) and between this employers' association and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos)</i> (services employees' trade union federation - administrative employees)</p>
Imports	<p>Ministerial Order no. 275/2008 of 09-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (northern Portugal chemical and pharmaceutical products importers/storers employers' association) and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries employees' federation) and between this employers' association and <i>FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás</i> (federation of metalworking, mining, chemical, pharmaceutical, petroleum and gas Employees' Unions)</p>

Agriculture	<p>Ministerial Order no. 277/2008 of 09-04-2008</p> <p>Approving the extension regulation of the collective agreement between <i>CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal</i> (confederation of Portuguese farmers) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (agriculture, food, beverage, hotel and tourism employees' trade union federation)</p>
Industry	<p>Ministerial Order no. 284/2008 of 10-04-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas</i> (Portuguese association for the milling and pasta industry) and others and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (agriculture, food, beverage, hotel and tourism employees' trade union federation) and between this employers' association and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (pessoal fabril, norte) (ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries employees' federation - factory personnel, northern Portugal)</p>

VII. National Case-Law

Judgment of the Supreme Court of Justice of 26-03-2008, published in www.dgsi.pt

Justified Absences - Employment Contract Suspension

I. Under article 228 (3) of the Labour Code, a employee's absence exceeding the period initially communicated or set out in the document justifying this absence must be justified.

II. However, if the employee's inability to perform his work exceeds 30 days, his employment contract will be deemed to have been suspended and, as such, he will not thereafter be required to justify his absences (article 333 (1) of the Labour Code).

III. Seniority compensation paid in a wrongful dismissal is not only aimed at providing reparation or compensation, but also associated with the general idea of the employee receiving the compensation for his loss of employment that will forearm and prepare him to re-launch his professional activity, and takes on the nature of punishing or "penalizing" the employer's unlawful conduct.

IV. The seniority compensation amount must be determined as a whole, applying the criteria set out in the law (articles 429 and 439 of the Labour Code) and taking into account the degree of wrongfulness of the dismissal, influenced particularly by the level of reprehensibility of the employer's conduct in the preparation, motivation or formalisation of the dismissal decision.

According to article 396 (1) of the Labour Code *"any wrongful conduct of employees that, in light of its seriousness and consequences, render the employment relationship immediately and in practical terms impossible shall constitute just cause for dismissal."*

Therefore, as the former system provided, such a provision leads to the understanding that the notion of just cause for dismissal requires that both of the following requirements be met:

- the unlawful and wrongful conduct of the employee violates conduct obligations or values inherent to work discipline, and is not only serious but also produces serious consequences;
- and this conduct renders the employment relationship immediately and in practical terms impossible.

Concerning the first requirement (i) although the

Justified Absences

Employment Contract Suspension

requirement relating to the unlawfulness of the employee's conduct does not expressly result from article 396 (1) of the Labour Code, it is a general assumption of the concept of just cause for dismissal, although the unlawfulness must be examined "(...) *from the standpoint of the work duties that are affected by the employee's conduct*"; (ii) the employee's wrongful conduct, which may be intentional or result from mere negligence, will be contrary to the diligence that is normally required, according to the *bonus pater familias criteria* ; (iii) the seriousness requirement must relate to the conduct or its consequences to the employment relationship, in observance of the principle of proportionality of disciplinary sanctions provided by article 367 of the Labour Code..

In turn and with regard to the objective component of just cause - practical and immediate impossibility of maintaining the employment relationship - the impossibility of maintaining the employment relationship entails the following: (i) the idea of unenforceability (ii) a practical impossibility, in the sense of it having a connection with the employment relationship in question (iii) the fact that it is immediate, in the sense of the employee's conduct being such as to immediately compromising the future of the employment relationship.

Lastly, it is to be reminded that although the Labour Code contains no provision identical to the final part of paragraph 4 of article 12 of the repealed LCCT - *Lei da Cessação do Contrato de Trabalho* (employment contract termination law), under which the burden of proving the facts in the legal proceedings challenging the dismissal lays with the employer , i.e. the facts on which the just cause was based, the same understanding has been adopted, in light of the basically identical structure and principles governing disciplinary proceedings and the aforementioned legal proceedings to challenge dismissal set out in the Labour Code, and of the general principles governing the burden of proof in the Civil Code.

With regard to absences under the previous law - Decree-Law no. 874/76 of 28-12, in particular its article 25 - case-law has adopted the understanding that during the suspension of his employment contract, unjustified absences cannot be imputed to the employee, as this suspension entails the paralysation of the contract's effects: therefore, since the employee was on sick leave due to a prolonged illness, he would only be required to justify his absences during the first 30 days, after which the employment relationship would be suspended. In other words, according to the case-law to which

reference is being made, illness for over one month would cause the employment contract to be suspended, during which the employee would still be required to fulfil his duties of respect, courtesy and loyalty, but not that of informing his employer of his absences or justifying them.

The comparison between article 228 of the Labour Code and article 25 of Decree-Law no. 874/76 reveals, essentially, a correspondence between their paragraphs 1 and 2.

As for paragraph 3 of article 228 of the Labour Code, it is innovative in relation to the previous legislation.

In an annotation to this article, Luís Miguel Monteiro writes that "*the rule in paragraph 3 aims to clarify that the requirement of communicating absences stands when the absence exceeds the period of time initially communicated or set out in the document presented to provide evidence of the justified nature of the absence.*

However, this communication requirement only subsists for as long as the employee's absence is legally considered as such. If the impossibility of providing work exceeds one month, the employment contract suspension system will apply (article 333 (1)) and thereafter the employee will not be under the justified absence system and consequently will not be required to communicate any such absences."

More recently, Pedro Romano Martinez points out that whenever "*justified absences exceed thirty days, the employment contract suspension system (...) for which article 330 of the Labour Code provides will be applied (...).*

In other words, paragraph 3 of article 228 of the Labour Code was aimed at dispelling any doubts regarding the employee's need to confirm employee's absences, whenever these exceed the period initially communicated or set out in the document justifying the absences; however, the same provision was not aimed at superseding employment contract suspension for temporary impediment imputable to the employee and thus imposing that absences be justified even in those cases where the contract has been suspended.

As the Assistant Public Prosecutor's "legal opinion" points out , "*(...) if the legislator had wanted paragraph 3 of article 228 be applied to cases of suspension in reason of the employee's prolonged impediment, he would have said so, which he did not. Indeed, article 230 (3) of the Labour Code does no more than establish that the system*

governing the suspension of employment in reason of prolonged impediment must be applied to the cases set out in article 225 (d), where the employee's impediment is in effect or is foreseen to be longer than one month.

On the other hand, the legal system governing the suspension of employment contracts for reasons imputable to the employee set out in articles 333 and 334 of the Labour Code, not only do not contain any express rule equivalent to article 228 (3), but also do not contain any referral thereto which, in our opinion, allows for the conclusion that this rule does not apply to cases where the employment contract has been suspended in reason of to the employee's prolonged impediment".

Judgment of the Supreme Court of Justice of 26-03-2008, published in www.dgsi.pt Abandon of Work

I. The legal figure of abandon of work corresponds to the tacit dissolution of the contract on the employee's initiative, equivalent to its termination by notice, Although article 450(5) of the Labour Code establishes prior notice by the employee as a requirement of condition for the acceptance of termination by the employer.

II. There are two factors leading to the abandon of work: (i) an objective factor, which takes the form of the employee being absent from work, i.e. of his voluntarily and without justification failing to appear at the working place during his working schedule; (ii) a subjective factor, which takes the form of not resuming work, i.e. intention of definitively not appearing at work, which can be concluded from fact that in all likelihood reveal this intention.

III. It is up to the employer to claim that the contract has ceased on the grounds of the employee's abandon of work to allege and prove the facts that meet the abandon of work requirements, which includes, in the case of presumed termination, the facts substantiating this presumption.

IV. This presumed abandon of work shall not be deemed to have occurred if in the action challenging the dismissal the defendant employer fails to prove that notice of the reason was not received by the employee in reason of his being absent, one of the fact that supports this presumption.

It has been the understanding in case-law and doctrine, both under the LCCT- *Lei da Cessação do Contrato de Trabalho* (employment contract

termination law) and the Labour Code, that abandon of work entails two factors:

- an objective factor, which takes the form of the employee being absent from work, i.e. of his voluntarily and without justification failing to appear at the working place during his working schedule; and

- a subjective factor, which takes the form of the intention of definitively not resuming work, i.e., the intention of definitively not appearing at work, which can be concluded from fact that in all likelihood reveal this intention.

As Júlio Gomes points out *"this intention will in all likelihood be revealed, although mere probability in no way suffices, given that here too the wish to resign, although tacitly expressed, must be serious and unequivocal. Extinctive will cannot be considered the rule, but rather the exception and, as such, must be interpreted restrictively, more than an omission being required. As was pointed out among us, for example, in the Judgement of the Évora Court of Appeal of 14 July 1998, resignation without notice is not merely "a legal classification that must result from the facts proven", but rather a legal classification that cannot be made lightly, there being "the need to undertake the very strict legal classification of the facts, in order not to yield to the effortlessness of a prohibited analogy", given the exceptional nature of this form"*.

"The employer can therefore be aware that the employee's absence, although it is unjustified, does not correspond to his intention to terminate his employment contract. Let us imagine that the employer knows that the employee suffers from psychological or psychiatric disturbances and has gone on a holiday leave that he mistakenly thought had been scheduled or that he believes, for no reason, that he could schedule himself, or that the employee has not appeared at the new working place because he mistakenly believes his transfer was unlawful. In these and other situations there may be unjustified absences, but we cannot speak of resignation without notice".

Judgment of the Évora Court of Appeal of 15-04-2008, published in www.dgsi.pt Working Accident

I. A situation where the victim was the employee who, during the performance of his duties, was authorised by his employer to quickly go in his car to his son's day nursery to pick him up and bring him back to his place of work where the Christmas

Abandon of Work

Working Accident

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

This Newsletter was prepared by Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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 Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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.

party with all the company's employees was being held, is characterised as a working accident.

II. This situation falls within the scope of article 6 (2) (f) of Law no. 100/97, since the displacement was authorised by the employer and the employee was still under his employer's authority.

III. Therefore and as this employee died, his beneficiaries are entitled to a pension.

Accidents occurring outside working hours and outside the working place are also classified as working accidents when they occur while performing services ordered or authorised by the employer.

In this case, the accident occurred when the employee was driving to the day nursery to pick up his son, which had been duly authorised by his employer.

As it was a task that the employee had been authorised to perform by the company and

considering he intended to go back to his working place with his son, we must consider that he remained under his employer's authority.

In fact, he had not yet ended his obligation to his employer, as he had to go back to his working place, where he was to remain until approximately 11.00/11.30 pm. On the other hand, as it was a permission to go to the day nursery for a few brief moments to pick up his son, the duration of this situation could still be controlled by his employer, who could react if he took too long, notably by considering that he was absent from work as of the time he considered him to be taking too long.

Accordingly, since it must be considered that this employee was still under his employer's authority at the time of the accident, he must be protected by the working accidents legislation, as this accident falls within the scope of article 2 (f) *in fine* of Law no. 100/97 and must therefore be classified as a working accident and, as such, eligible for compensation under the aforementioned subparagraph (f).

Contact

LISBON

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

OPORTO

Avenida da Boavista, 3265-3.3 • 4100-137 Oporto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada