

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL EMPLOYMENT

NEWSLETTER LABORAL | Janeiro, 2013

| | |
|----------------------------|---|
| I Legislação em Destaque | 2 |
| II Legislação Nacional | 3 |
| III Legislação Comunitária | 4 |
| IV Jurisprudência Nacional | 4 |

NEWSLETTER EMPLOYMENT | January, 2013

| | |
|-------------------------|---|
| I Legislation Highlight | 7 |
| II National Legislation | 8 |
| III EU Legislation | 9 |
| IV National Case Law | 9 |

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

Decreto-Lei n.º 12/2013. D.R. n.º 18, Série I de 2013-01-25

Estabelece o regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores independentes com actividade empresarial e dos membros dos órgãos estatutários das pessoas colectivas que exerçam funções de gerência ou administração.

A protecção social conferida aos beneficiários do regime instituído por este diploma concretiza-se na atribuição de um subsídio por cessação da actividade profissional, que visa compensar a perda de rendimentos verificada.

No entanto, a atribuição desse subsídio está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- Encerramento da empresa ou cessação da actividade profissional de forma involuntária, que se reconduzem a:
 - Redução significativa do volume de negócios que determine o encerramento da empresa ou cessação da actividade para efeitos de IVA;
 - Sentença de declaração de insolvência em que seja determinada a cessação de actividade dos gerentes ou administradores ou em que o processo de insolvência culmine com o encerramento total e definitivo da empresa;
 - Ocorrência de motivos económicos, técnicos, produtivos e organizativos que inviabilizem a continuação da actividade económica ou profissional;
 - Motivos de força maior determinante da cessação da actividade económica ou profissional;
 - Perda de licença administrativa sempre que esta seja exigida para o exercício da actividade e desde que essa perda não seja motivada por incumprimentos contratuais ou pela prática de infracção administrativa ou delito imputável ao próprio;
- Cumprimento do prazo de garantia – exercício da actividade profissional durante, pelo menos, 720 dias e registo de remunerações nos 48 meses imediatamente anteriores à data da cessação da actividade;
- Situação contributiva regularizada perante a segurança social, quer por parte do beneficiário, quer por parte da empresa;
- Perda de rendimentos que determine a cessação da actividade;
- Inscrição no centro de emprego da área de residência;
- Apresentação de requerimento no prazo de 90 dias após a data do encerramento da empresa ou da cessação da actividade profissional.

O montante diário do subsídio conferido nos termos deste regime é de 65% da remuneração de referência e calculado na base de 30 dias por mês. A remuneração de referência equivale à remuneração média diária definida por $R/360$, em que R

representa o total das remunerações registadas nos 12 meses civis que precedem o 2º mês anterior ao da data da cessação da actividade profissional.

Não obstante este Decreto-Lei entrar em vigor a 1 de Fevereiro de 2013, os procedimentos necessários à execução do diploma terão ainda que ser aprovados por portaria.

II LEGISLAÇÃO NACIONAL

Portaria n.º 3-A/2013. D.R. n.º 3, Suplemento, Série I de 2013-01-04

Cria a medida de Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via Reembolso da Taxa Social Única.

Portaria n.º 3-B/2013. D.R. n.º 3, Suplemento, Série I de 2013-01-04

Segunda alteração à Portaria n.º 92/2011, de 28 de Fevereiro, que regula o Programa de Estágios Profissionais.

Decreto-Lei n.º 3/2013. D.R. n.º 7, Série I de 2013-01-10

Determina que, durante o ano de 2013, o pagamento do montante adicional das pensões de invalidez, velhice e sobrevivência atribuídas pelo sistema de segurança social, referente ao mês de Dezembro, relativamente aos pensionistas cuja soma das pensões seja igual ou superior a € 600,00, e do subsídio de Natal dos aposentados, reformados e demais pensionistas da Caixa Geral de Aposentações, seja efectuado em duodécimos.

Lei n.º 3/2013. D.R. n.º 9, Série I de 2013-01-14

Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, que estabelece o regime jurídico do trabalho portuário.

Despacho n.º 819/2013. D.R. n.º 10, Série II de 2013-01-15

Aprovação dos modelos de requerimento de prestações de desemprego e declaração de situação de desemprego para trabalhadores independentes economicamente dependentes.

Declaração de Rectificação n.º 2/2013. D.R. n.º 11, Série I de 2013-01-16

Rectifica o Decreto-Lei n.º 3/2013, de 10 de Janeiro, do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, que determina que, durante o ano de 2013, o pagamento do montante adicional das pensões de invalidez, velhice e sobrevivência atribuídas pelo sistema de segurança social, referente ao mês de Dezembro, relativamente aos pensionistas cuja soma das pensões seja igual ou superior a € 600,00, e do subsídio de Natal dos aposentados, reformados e demais pensionistas da Caixa Geral de Aposentações, seja efectuado em duodécimos, publicado no Diário da República n.º 7, 1.ª série, de 10 de Janeiro de 2013.

Aviso n.º 2/2013. D.R. n.º 14, Série I de 2013-01-21

Torna público que a República do Palau depositou, o seu instrumento de aceitação formal das obrigações da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, estabelecida pelo Tratado de Paz entre as Potencias Aliadas e a Alemanha, assinado em Versailles, a 28 de Junho de 1919.

Aviso n.º 5/2013. D.R. n.º 14, Série I de 2013-01-21

Torna público que a República do Sudão do Sul depositou, o seu instrumento de aceitação formal das obrigações da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, estabelecida pelo Tratado de Paz entre as Potencias Aliadas e a Alemanha, assinado em Versailles, em 28 de Junho de 1919.

Decreto-Lei n.º 13/2013. D.R. n.º 18, Série I de 2013-01-25

Altera os regimes jurídicos de protecção social no desemprego, morte, dependência, rendimento social de inserção, complemento solidário para idosos e complemento por cônjuge a cargo, do sistema de segurança social.

III LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

Decisão do Conselho n.º 2013/2/UE, Jornal Oficial da União Europeia, Série L 003, de 08 de Janeiro de 2013

Decisão do Conselho, de 17 de Dezembro de 2012, relativa à assinatura, em nome da União Europeia, do Acordo entre a União Europeia e a República da Arménia sobre a facilitação da emissão de vistos.

IV JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08-01-2013

Bancário – Sanção disciplinar – Princípio da proporcionalidade – Justa causa de despedimento – Dever de lealdade

Neste processo o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a pronunciar-se sobre a licitude da sanção de despedimento com justa causa, que foi aplicada a um trabalhador de uma instituição bancária, em virtude de o mesmo ter, repetidamente, solicitado aos clientes da instituição empréstimos pessoais.

No âmbito deste processo foi dado como provado que o trabalhador tinha solicitado empréstimos a clientes da instituição bancária sua empregadora, à revelia desta, para fazer face a problemas financeiros pessoais. Foi ainda considerado provado que o trabalhador sempre tinha tido o respeito, a estima e a consideração dos seus superiores hierárquicos e da Direcção, que reconheciam a sua competência profissional.

As duas Instâncias inferiores decidiram que a conduta do trabalhador, embora tivesse sido censurável, ilícita e culposa, não tinha sido suficientemente grave, em si própria e nas suas consequências, para integrar a noção de justa causa de despedimento. Por isso entenderam que a sanção aplicada não era proporcional à gravidade e ilicitude dos factos imputados ao trabalhador e, por isso, era ilícita.

No entanto, o Supremo Tribunal de Justiça decidiu em sentido contrário ao das instâncias inferiores. Tal como as essas instâncias, o Supremo Tribunal de Justiça começou por afirmar que o despedimento sem indemnização é uma sanção de último recurso, reservada para as situações de crise irreparável da relação jurídica de trabalho, que se verificam quando o comportamento do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna inexigível a manutenção da relação laboral. Salientou também que a aplicação da sanção de despedimento com justa causa deve ser analisada à luz do princípio da proporcionalidade, de acordo com o qual a sanção aplicada pelo empregador tem que corresponder, em termos de proporcional severidade, à gravidade da conduta do trabalhador, em si mesma e nas suas consequências, e ao seu grau de culpa.

Porém, partindo destas considerações, o Supremo Tribunal de Justiça salientou que a valoração acima descrita não pode descurar o sector de actividade em que era desenvolvida a actividade contratada. Assim, o Tribunal chamou a atenção para o facto de a actividade do trabalhador bancário se traduzir no exercício de uma *“função de confiança”*, sendo-lhe exigível, por isso, *“uma postura inequívoca de transparência, insuspeita lealdade de cooperação, idoneidade e boa fé na execução das suas funções”*.

Neste contexto, o Tribunal considerou que o trabalhador, ao utilizar a posição privilegiada e os conhecimentos que possuía em virtude da sua actividade profissional, não cumpriu o dever de lealdade que lhe assistia e que o obrigava a actuar em conformidade com a boa fé, com idoneidade e transparência, violando ainda o dever de sigilo relativamente às informações que dispunha sobre os clientes do seu empregador, que usou em proveito próprio.

No entendimento do Supremo Tribunal de Justiça, o incumprimento destes deveres pelo trabalhador importou também consequências gravosas, porque, desde logo, o trabalhador ficou perante os clientes da instituição bancária numa situação de “favor” e porque o seu comportamento foi passível de suscitar reservas por parte dos clientes da instituição bancária, lesando a imagem pública de confiança e segurança da instituição.

O Supremo Tribunal de Justiça concluiu que a *“função de confiança”* desempenhada pelos trabalhadores bancários não se compadece com a utilização, por parte deles, dos conhecimentos que a sua actividade lhes viabiliza, para abordar particularmente os clientes das instituições bancárias em que prestam trabalho, solicitando-lhes empréstimos pessoais; e isto independentemente das garantias constituídas face a esses empréstimos e da pontualidade do seu pagamento.

O Supremo Tribunal de Justiça decidiu, por isso, que o comportamento do trabalhador em causa deteriorou a credibilidade da instituição bancária e a sua boa imagem, factores essenciais para a prossecução da sua actividade, afectando de forma irreparável a confiança que estava depositada no trabalhador e fazendo surgir fundadas dúvidas sobre a sua idoneidade no futuro. O Tribunal entendeu que, neste contexto, não era razoável impor ao empregador a manutenção do vínculo laboral e, por isso, considerou que a sanção de despedimento por justa causa aplicada foi adequada e proporcional, sendo por isso lícita.

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 | 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 | 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. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com.

NEWSLETTER EMPLOYMENT

I LEGISLATION HIGHLIGHT

Decree-Law No. 12/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 18, Series I of 2013-01-25

Setting out the legal framework of the social protection scheme in case of unemployment for self-employed persons having a business activity and members of corporate bodies of legal persons with managing or administration tasks.

The social protection granted to the beneficiaries of the scheme set up in this Decree-Law is attributed as a benefit for the termination of the professional activity, meant to compensate the loss of income occurred.

However, granting of that benefit is subject to compliance with all the following requirements:

- Closing down of the business or unintentional termination of the professional activity, leading to:
 - Significant reduction in turnover determining the closure of business or the termination of the activity for VAT purposes;
 - Judgment of declaration of insolvency determining the termination of the activity of managers or directors or in which the insolvency proceedings culminate with the total and final closure of business;
 - Economic, technical, productive and organisational reasons, which make continuation of the economic or professional activity impossible;
 - Events of *force majeure* determining the termination of the economic or professional activity;
 - Loss of the administrative permit where the latter is required to pursue the activity and where that loss is not the result of contract breaches or an administrative offence or an unlawful act attributable to the person in question;
- Compliance with the guarantee period – pursuit of the professional activity during, at least, 720 days and recording of pay in the 48 months immediately before the date of termination of the activity;
- No outstanding contributions owing to the social security, payable either by the beneficiary or by the business;
- Loss of income leading to the termination of the activity;
- Registration with the employment centre of the area of residence;
- Submission of an application within 90 days from the closure date of the business or the date of termination of the activity.

The daily amount of the benefit granted in accordance with this scheme is 65% of the reference remuneration calculated on the basis of a 30-day month. The reference pay is equivalent to the average daily pay defined by $R/360$, in which R represents the total

amount of pays recorded in the 12 calendar months before the 2nd month prior to the date of termination of the professional activity.

Despite the fact that this Decree-Law takes effect on February 1, 2013, the procedures required to implement this legislation must still be approved by ministerial order.

II NATIONAL LEGISLATION

Ministerial Order No. 3-A/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 3, Supplement, Series I of 2013-01-04

Establishing a measure in support of the hiring of unemployed of 45 years of age or older, through the Reimbursement of the Social Security Contribution.

Ministerial Order No. 3-B/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 3, Supplement, Series I of 2013-01-04

Amending for the second time Ministerial Order No. 92/2011, of February 28, governing the *Programa de Estágios Profissionais* (Vocational Training Programme).

Decree-Law No. 3/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 7, Series I of 2013-01-10

Determining that, during 2013, the payment of the additional amount of invalidity, old age and survivors' pensions granted by the social security system for the month of December, in respect of pensioners the sum of whose pensions is € 600.00 or more, and of the Christmas bonus of retired and other pensioners of *Caixa Geral de Aposentações*, shall be made in twelfths.

Law No. 3/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 9, Series I of 2013-01-14

Amending for the first time Decree-Law No. 280/93, of August, 13, which lays down the legal framework of port work.

Decree No. 819/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 10, Series II of 2013-01-15

Approval of the standard forms of the application for unemployment benefits and of the statement of unemployment for economically dependent self-employed persons.

Rectification Statement No. 2/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 11, Series I of 2013-01-16

Rectifying Decree-Law No. 3/2013, of January, 10, of the Ministry of Solidarity and Social Security, determining that, during 2013, the payment of the additional amount of invalidity, old age and survivors pensions granted by the social security system, for the month of December, in respect of pensioners the sum of whose pensions is € 600.00 or more, and of the Christmas Bonus of retired and other pensioners of the *Caixa Geral de*

Aposentações, shall be made in twelfths, published in *Diário da República* No. 7, 1st series of January 10, 2013.

Notice No. 2/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 14, Series I of 2013-01-21

Making public that the Republic of Palau has deposited its formal instrument of acceptance of the obligations of the Constitution of the International Labour Organisation, established by the Peace Treaty between the Allied and Germany, signed at Versailles, on June 28, 1919.

Notice No. 5/2013. D.R. (Portuguese official gazette) No. 14, Series I of 2013-01-21

Making public that the Republic of South Sudan has deposited its formal instrument of acceptance of the obligations of the Constitution of the International Labour Organisation, established by the Peace Treaty between the Allied and Germany, signed at Versailles, on June 28, 1919.

Decree-Law No. 13/2013. D.R. No. 18, Series I of 2013-01-25

Amending the legal frameworks of social protection in the event of unemployment, death, dependency, *rendimento social de inserção* (social integration income), senior citizens pension supplement and dependent spouse supplementary allowance.

III EU LEGISLATION

Council Decision No. 2013/2/EU, Official Journal of the European Union, Series L 003, of January 8, 2013

Council Decision of December 17, 2012, on the signing, on behalf of the European Union, of the Agreement between the European Union and the Republic of Armenia on the facilitation of the issuance of visas.

IV NATIONAL CASE LAW

Judgment of the Supreme Court of Justice of 08-01-2013

Bank employee – Disciplinary sanction – Principle of proportionality – Dismissal for cause – Duty of loyalty

In this case the Supreme Court of Justice was requested to rule on the lawfulness of a dismissal for cause, imposed on a bank employee on account of the employee having repeatedly asked for personal loans from the clients of that bank.

In connection with this case it was proven that the employee had asked for loans from clients of the employer bank, unbeknownst to it, to meet personal financial problems. It was also considered proved that the employee had always enjoyed the respect, esteem

and consideration of his superiors and of Management, which recognised his professional competence.

The two lower instances decided that, although the behaviour of the employee had been reprehensible, unlawful and culpable, the same had not been sufficiently serious to, in itself and because of its consequences, fall within the concept of dismissal for cause. Therefore, they considered that the sanction applied was not proportional to the seriousness and unlawfulness of the facts of which the employee was accused, and that, as such, it was unlawful.

However, the Supreme Court of Justice ruled against the lower instances. Similarly to those instances, the Supreme Court of Justice started by observing that dismissal without compensation is a sanction of last resort, reserved to cases of irreparable crisis of the employment relation, which arise where the behaviour of the employee, due to the seriousness and consequences thereof, makes it impossible to maintain the employment relation. The Supreme Court of Justice further emphasised that the imposition of a sanction of dismissal for cause should be analysed in light of the principle of proportionality, according to which the sanction imposed by the employer should correspond, in terms of proportional severity, to the seriousness of the behaviour of the employee, in itself and because of its consequences, and to the degree of culpability.

However, from these observations, the Supreme Court of Justices highlighted that the analysis referred to above cannot overlook the sector of activity in which the activity hired was pursued. Therefore, the Court drew the attention to the fact that the activity of a bank employee translates into “*trust tasks*”, and that accordingly, he is required to adopt “*an unquestionably transparent, unsuspected stance of loyalty and cooperation, propriety and good faith in performing his tasks*”.

In this connection, the Court considered that the employee, by making use of his privileged position and of the knowledge arising from his professional activity, failed to comply with his duty of loyalty, by which he was bound to act in good faith, with propriety and transparency, as well as had breached the duty of professional secrecy with regard to information held by him concerning the customers of his employer, which he used to his advantage.

It was the opinion of the Supreme Court of Justice that non-compliance by the employee with these duties also brought about serious consequences, since, to begin with, *vis-à-vis* the customers of the bank, the employee was in a situation of “favour” and because his behaviour could give rise to concerns in the customers of the banking institution, harming the public image of trust and safety of that institution.

The Supreme Court of Justice concluded that the “trust duty” carried out by bank employees is incompatible with the use by them of knowledge acquired as a result of their activity, to address in private the customers of the banking institution where they

work, to ask for personal loans; and this irrespective of the securities provided for those loans and timelines of payments.

Accordingly, the Supreme Court of Justice decided that the behaviour of the employee in question had harmed the credibility of the banking institution and its good image, which factors are essential to pursue its activity, affecting irretrievably the trust placed in the employee and casting justified doubts on his propriety in the future. The Court considered that, in this context it was not reasonable to impose on the employer the maintenance of the employment relation and, therefore, held the sanction of dismissal for cause applied adequate and proportional, and therefore, lawful.

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 | 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 | 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. If you do not want to continue receiving this Newsletter, please send an e-mail to lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com.
