

# CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



## NEWSLETTER | LABORAL EMPLOYMENT

### NEWSLETTER LABORAL | Outubro, 2012

---

I Legislação Nacional	2
II Legislação Comunitária	2
III Obrigações Laborais	2
IV Jurisprudência Nacional	3

---

### NEWSLETTER EMPLOYMENT | October, 2012

---

I National Legislation	6
II EU Legislation	6
III Employment Obligations	6
IV National Case Law	7

---

## NEWSLETTER LABORAL

### I LEGISLAÇÃO NACIONAL

#### **Portaria n.º 305-A/2012. D.R. n.º 193, Suplemento, Série I de 2012-10-04**

Primeira alteração à tabela de taxas e demais encargos a cobrar pelos procedimentos administrativos previstos na Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho (regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional), publicada em anexo à Portaria n.º 1334-E/2010, de 31 de Dezembro.

#### **Decreto n.º 25/2012. D.R. n.º 203, Série I de 2012-10-19**

Aprova o Acordo entre a República Portuguesa e a República da Indonésia sobre Isenção de Vistos em Estadas de Curta Duração para Titulares de Passaportes Diplomáticos, de Serviço e Especiais, assinado em Jacarta em 22 de Maio de 2012.

### II LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

#### **Acordos Internacionais, Jornal Oficial da União Europeia, Série L 263, de 28 de Setembro de 2012**

Informação relativa à entrada em vigor do Acordo entre a União Europeia e a República Federativa do Brasil sobre a isenção de visto para as estadas de curta duração para titulares de um passaporte comum.

#### **Decisão do Conselho n.º 2012/649/EU, Jornal Oficial da União Europeia, Série L 288, de 19 de Outubro de 2012**

Decisão do Conselho, de 15 de Outubro de 2012, relativa à assinatura, em nome da União, do Acordo entre a União Europeia e a República de Cabo Verde sobre a facilitação da emissão de vistos de curta duração para os cidadãos da República de Cabo Verde e da União Europeia.

### III OBRIGAÇÕES LABORAIS

O empregador encontra-se obrigado a informar os seus trabalhadores, até ao dia **15 de Dezembro de 2012**, se em 2013 encerrará a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, durante um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

#### IV JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

##### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2012-10-02**

##### **Depoimento de parte – Confissão – Faltas injustificadas – Despedimento sem justa causa**

O Tribunal da Relação de Évora foi chamado a decidir neste caso sobre a licitude do despedimento por justa causa fundamentado na falta injustificada ao trabalho durante cinco dias seguidos.

O Tribunal lembrou os requisitos cumulativos que têm de estar verificados para que exista justa causa de despedimento:

- (i) Comportamento ilícito do trabalhador, grave em si mesmo e nas suas consequências;
- (ii) Impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho;
- (iii) Existência de um nexo de causalidade entre o referido comportamento do trabalhador e tal impossibilidade.

O Tribunal acrescentou, ainda, que, para que o despedimento se possa efectuar de forma lícita, não basta a verificação, numa dada situação, de um dos comportamentos que constituem justa causa enunciados no n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho, entre os quais o do caso analisado (cinco faltas injustificadas seguidas). É ainda essencial que essa decisão respeite os princípios de necessidade, adequação e proporcionalidade inerentes ao direito sancionatório.

Ora, o Tribunal da Relação de Évora entendeu que, apesar de o trabalhador ter dado cinco faltas injustificadas seguidas em 2010 e em 2011 e, portanto, apesar de o seu comportamento ser ilícito e culposo, não colocou em causa a normal subsistência da relação de trabalho, essencialmente porque:

- a) Não resultou da matéria de facto provada que as faltas injustificadas do trabalhador tivessem causado prejuízos à empresa. Com efeito, o trabalhador era agricultor, pelo que, uma vez que choveu nos dias em que faltou injustificadamente ao trabalho, não poderia ter trabalhado nesses dias ou, mesmo que pudesse tê-lo feito, o trabalho que prestasse não teria a produtividade habitual;
- b) O trabalhador tinha 20 anos de antiguidade sem que lhe fossem conhecidos antecedentes disciplinares;
- c) A nota de culpa só foi elaborada mais de um mês depois de o trabalhador ter regressado ao trabalho e decorreu mais um mês e uma semana até ser proferida a decisão de despedimento, não tendo resultado dos factos provados que se tivesse verificado qualquer facto ou comportamento, nesse período de tempo, que pusesse em causa o normal desenrolar da relação laboral.

O Tribunal entendeu que não basta a materialidade das faltas injustificadas ao trabalho durante um certo número de dias para que exista justa causa de despedimento. É ainda

necessário que essa conduta culposa do trabalhador, pela sua gravidade e pelas suas consequências concretas, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, o que não terá acontecido neste caso, uma vez que não ficou provada a quebra da relação de confiança entre o empregador e o trabalhador em consequência do comportamento deste, que pudesse criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura do comportamento do trabalhador e, em consequência, tornasse inexistente o suporte mínimo necessário para a manutenção da relação laboral.

**Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2012-10-10**  
**Despedimento colectivo – Requisitos – Nexo de causalidade – Não cumprimento**

No presente caso, o Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a pronunciar-se sobre a licitude de um despedimento colectivo determinado por motivos de mercado.

O Tribunal começou por salientar que o despedimento colectivo só pode ocorrer nos casos previstos na lei, nomeadamente quando se fundamente em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos da empresa.

No entanto, não basta a verificação de uma das situações mencionadas para que o despedimento colectivo se considere lícito. O despedimento será sempre ilícito se, nomeadamente, forem considerados improcedentes os seus motivos justificativos. Em consequência, o Tribunal entendeu que o controlo judicial da validade do despedimento colectivo baseado em motivos de mercado implica:

- (i) A verificação objectiva dos motivos conjunturais/de mercado invocados;
- (ii) A existência de um nexo de causalidade entre esses motivos e o despedimento, de forma a que, segundo juízos de razoabilidade, aqueles sejam idóneos a determinar uma diminuição de pessoal operada através do despedimento colectivo dos trabalhadores;
- (iii) Demonstração dos motivos que levaram à escolha em concreto de cada um dos trabalhadores que o empregador incluiu no despedimento colectivo.

Partindo destes pressupostos, e considerado a matéria de facto provada, o Tribunal entendeu que o despedimento colectivo efectuado foi ilícito.

Com efeito, este despedimento baseou-se em razões de mercado, mais concretamente, na alteração da actividade da empresa provocada pela expectável e previsível diminuição da procura de alguns produtos por ela comercializados, em detrimento do crescimento da procura de produtos substitutos.

No entanto, o Tribunal considerou que o empregador não conseguiu demonstrar a existência de um nexo de causalidade entre os motivos de mercado invocados e o despedimento verificado, já que não foi demonstrado que a previsível alteração de mercado implicasse uma redução da actividade da empresa que envolvesse a necessidade do despedimento colectivo dos concretos trabalhadores abrangidos.

## CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

Note-se que foi dado como provado neste processo que o mercado dos produtos comercializados pelo empregador tinha crescido nos meses anteriores à realização do despedimento colectivo, que os produtos promovidos tinham apresentado uma tendência de crescimento em termos nacionais e que, no ano anterior ao despedimento, o empregador tinha contratado trabalhadores que ainda se mantinham ao seu serviço.

O empregador demonstrou a existência de previsíveis alterações de mercado quanto à procura dos bens por ele comercializados, mas tal não foi suficiente para justificar a necessidade do despedimento colectivo operado, uma vez que a actividade da empresa não só não se reduziu, como foram contratados trabalhadores com função idêntica à dos trabalhadores abarcados pelo despedimento.

### 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 NATIONAL LEGISLATION

**Ministerial Order No. 305-A/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 193, Supplement, Series I of 2012-10-04**

Amending for the first time the tax rates and other charges charged for the administrative procedures provided for in Law No. 23/2007 of 4 July (legal framework of the entry, stay, departure and expulsion of foreign nationals from the Portuguese territory), published as an annex to Ministerial Order No. 1334-E/2010 of 31 December.

**Decree No. 25/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 203, Series I of 2012-10-19**

Approving the Agreement between the Portuguese Republic and the Indonesian Republic on Short-Stay Visa Waiver for Holders of Diplomatic Passports, Service Official Passports and Special Passports, signed in Jakarta on 22 May 2012.

### II EU LEGISLATION

**International agreements, Official Journal of the European Union, Series L 263, of 28 September 2012**

Information relating to the entry into force of the Agreement between the European Union and the Federative Republic of Brazil on short-stay visa for holders of ordinary passports.

**Council Decision No. 2012/649/EU, Official Journal of the European Union, Series L 288, of 19 October 2012**

Council Decision of 15 October 2012, concerning the signing, on behalf of the Union of the Agreement between the European Union and the Republic of Cape Verde on facilitating the issue of short-stay visas to citizens of the Republic of Cape Verde and of the European Union.

### III EMPLOYMENT OBLIGATIONS

The employer has to inform its employees, until **15 December 2012**, if the company or establishment will close totally or partially, in 2013, for holiday on a day between a bank holiday falling on a Tuesday or Thursday and a weekly rest day.

#### IV NATIONAL CASE LAW

##### **Judgment of the Court of Appeal of Évora of 2012-10-02**

##### **Party testimony – Confession– Unjustified absence – Unlawful dismissal**

The Court of Appeal of Évora was requested to rule in this case on the lawfulness of the dismissal for cause on the basis of unjustified absence from work for five consecutive days.

The Court reminded the cumulative requirements for dismissals for cause:

- (iv) Unlawful behaviour of the employee, serious *per se* and because of its consequences;
- (v) Practical and material impossibility to maintain the employment relation;
- (vi) Causality between the behaviour of the employee and that impossibility.

The Court added that, if the dismissal is to be lawful, the occurrence, in a given situation, of one of the behaviours which amount to fair cause set out in No. 2 of article 351 of the Labour Code, among which the behaviour in the case under consideration (five subsequent unjustified absences), is not enough. It is also essential that the decision complies with the principle of necessity, appropriateness and reasonableness inherent to punitive law.

The Court of Appeal of Évora considered that, despite the fact that the employee had been absent without justification five days in a row in 2010 and in 2011 and despite the fact that his behaviour was unlawful and culpable, the same did not compromise the normal maintenance of the employment relation, essentially because:

- d) The facts proven did not show that the unjustified absences of the employee caused damages to the company. Indeed, the employee was a farmer, for which reason, since it rained the days he was absent from work without justification, he could not have worked those days or, if he had, the work provided would not be as productive as it normally would;
- e) The employee had 20 years of seniority in service and no disciplinary record;
- f) The written statement setting out the facts of the alleged offence (*nota de culpa*) was only drawn up more than a month after the employee had returned to work and another month and a week went by before a decision of dismissal was issued, without the proven facts providing evidence of any fact or behaviour that, during that period of time, could compromise the normal progress of the employment relation.

The Court considered that the material existence of unjustified absences from work over a certain period of time is not enough for dismissal for cause. It is also necessary that the culpable conduct of the employee, due to its seriousness and its actual consequences, determines the immediate and practical impossibility of the employment relation maintenance, which possibly did not happen in this case, since there was no break in the relation of trust between the employer and the employee as a consequence

of the behaviour of the latter, that could induce the employer to doubt the suitability of the behaviour of the employee in the future and could consequently annihilate the minimum necessary support to maintain the employment relation.

**Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 2012-10-10**  
**Collective dismissal – Requirements – Causation – Non-compliance**

In this case, the Court of Appeal of Lisbon was requested to rule on the lawfulness of a collective dismissal for market reasons.

The Court began by highlighting that the collective dismissal may only occur in the cases provided for in the law, in particular whenever the same is based on market, structural or technological reasons relating to the company.

However, the fulfilment of one of these situations is not enough for the collective dismissal to be considered lawful. The collective dismissal is unlawful in any case if, in particular, its justifying reasons are not considered founded. Consequently, the Court considered that the judicial review of the validity of collective dismissal for market reasons implies:

- (iv) The objective occurrence of the cyclical/market reasons relied on;
- (v) The existence of causality between those reasons and the collective dismissal, so that, in accordance with reasonableness criteria, those reasons suitably justify staff cuts by way of the collective dismissal;
- (vi) Evidence of the reasons that lead to the specific choice of each employee included by the employer in the collective dismissal.

Based on these pre-requirements and considering the facts proven, the Court considered the collective dismissal was unlawful.

Indeed, this collective dismissal was based on market reasons, specifically, the change of activity of the company brought about by the foreseeable and expected fall of the demand for certain products it sold, to the detriment of the growth of demand for replacement products.

However, the Court considered that the employer did not manage to prove the existence of causation between the market reasons relied on and the collective dismissal, since it was not proven that the foreseeable market alteration would imply a reduction of the activity of the company that would determine the collective dismissal of the employees concerned.

It should be noted that in this case it was proven that the market for the products sold by the employer had grown in the months prior to the collective dismissal, that the products promoted had shown a growth trend at national levels and that, the year before the collective dismissal, the employer had hired employees that were still working.



## **CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA**

The employer managed to prove that there were foreseeable changes in the market with regard to the products it sold, but this was not enough to justify the need of the collective dismissal, since not only the activity of the company did not slow down, but the company also hired employees with the same functions as the employees included in the collective dismissal.

### **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](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 | [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. If you do not want to continue receiving this Newsletter, please send an e-mail to [lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com](mailto:lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com).

---