

# CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



## NEWSLETTER | LABORAL EMPLOYMENT

### NEWSLETTER LABORAL | Novembro, 2012

---

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

---

### NEWSLETTER EMPLOYMENT | November, 2012

---

I National Legislation	7
II Employment Obligations	8
III National Case Law	8

---

## NEWSLETTER LABORAL

### I LEGISLAÇÃO NACIONAL

#### **Decreto Legislativo Regional n.º 33/2012/M. D.R. n.º 222, Série I de 2012-11-16**

Estabelece o regime de atribuição de um apoio financeiro, não reembolsável, aos trabalhadores em situação de desemprego, visando exclusivamente a comparticipação no pagamento dos encargos financeiros decorrentes da aquisição, construção e beneficiação de habitação própria permanente e do arrendamento para fins habitacionais.

#### **Decreto-Lei n.º 247/2012. D.R. n.º 223, Série I de 2012-11-19**

Define o processo de extinção da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários, dando cumprimento ao estabelecido no Decreto-Lei n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro.

#### **Declaração de Rectificação n.º 69/2012. D.R. n.º 227, Série I de 2012-11-23**

Rectifica o Decreto-Lei n.º 213/2012, de 25 de Setembro, do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, que procede à definição do regime de celebração de acordos de regularização voluntária de contribuições e quotizações devidas à segurança social, autoriza o pagamento diferido de montante de contribuições a regularizar em situações não resultantes de incumprimento e prevê uma dispensa excepcional do pagamento de contribuições, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 186, de 25 de Setembro de 2012.

#### **Declaração de Rectificação n.º 70/2012. D.R. n.º 227, Série I de 2012-11-23**

Rectifica o Decreto Regulamentar n.º 50/2012, de 25 de Setembro, do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, que procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 186, de 25 de Setembro de 2012.

#### **Portaria n.º 384/2012. D.R. n.º 228, Série I de 2012-11-26**

Primeira alteração à Portaria n.º 55/2012, de 9 de Março, que especifica as profissões regulamentadas abrangidas na área do emprego e designa a respectiva autoridade competente para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais, nos termos da Lei n.º 9/2009, de 4 de Março.

### II 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.

O empregador encontra-se obrigado a pagar o subsídio de Natal aos seus trabalhadores até ao dia **15 de Dezembro de 2012**. O incumprimento desta obrigação constitui contra-ordenação muito grave.

### III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 2012-10-25 Despedimento de facto – Abandono de Trabalho**

Neste processo, o Tribunal foi chamado a decidir se um determinado contrato de trabalho tinha cessado por despedimento, que seria considerado ilícito atentas as circunstâncias, ou por abandono do trabalho por parte da trabalhadora.

O Tribunal considerou provado que:

- (i) A trabalhadora se tinha deslocado às instalações do empregador e tinha sido por este impedido de entrar nas mesmas, alegando que estaria a prestar trabalho numa empresa concorrente;
- (ii) A trabalhadora estava de baixa médica quando ocorreu a situação descrita em (i);
- (iii) Depois de cessar o período de baixa médica, a trabalhadora não voltou a apresentar-se no local de trabalho;
- (iv) Alguns meses após o término da baixa médica da trabalhadora, sem que esta se tivesse apresentado no seu local de trabalho ou apresentado qualquer justificação pela sua ausência, o empregador enviou-lhe uma carta considerando que houve abandono do trabalho por parte da trabalhadora, em cumprimento das formalidades exigidas pelo Código do Trabalho.

Apesar de o Tribunal de 1ª instância ter considerado que o empregador despediu a trabalhadora ao impedi-la de entrar no seu local de trabalho com o fundamento de que a mesma se encontrava a trabalhar por conta de uma empresa concorrente, o Tribunal da Relação de Évora entendeu que a factualidade dada como provada não permitia considerar que tivesse havido qualquer decisão de despedimento.

Com efeito, o Tribunal considerou que o despedimento pressupõe sempre a emissão, por parte do empregador, de uma declaração de vontade que, apesar de poder ser tácita, tem que ser dotada do sentido inequívoco de pôr termo ao contrato de trabalho, sentido esse que deve ser apurado de acordo com a capacidade de entender e diligência de um declaratório normal, colocado na posição do real declaratório.

Ora, o Tribunal entendeu que, no caso sob análise, as palavras e o comportamento do empregador não revelaram, de forma inequívoca, uma vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, mas apenas que, àquela data, o empregador não permitia a

entrada da trabalhadora nas suas instalações, até porque esta se encontrava impossibilitada para o trabalho por baixa médica.

De acordo com o Tribunal, a trabalhadora dever ter-se apresentado ao trabalho quando terminou o período de baixa médica; não o tendo feito, verificou-se um abandono do trabalho. De facto, o Código do Trabalho presume que existe abandono do trabalho em caso de ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência, o que sucedeu nesta situação.

O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato pelo trabalhador quando o empregador comunica os factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção, para a última morada do trabalhador, comunicação essa cujo envio foi também dado como provado no âmbito deste processo.

Assim, o Tribunal da Relação de Évora concluiu que o contrato de trabalho em questão cessou por abandono do trabalho, não se tendo verificado uma situação de despedimento ilícito.

#### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2012-11-07 Resolução pelo trabalhador – Justa causa – Lei do Tabaco**

No âmbito deste processo o Tribunal foi chamado a decidir sobre a existência de justa de causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador no caso de o empregador permitir que se fume em espaços de trabalho, ainda que com algum arejamento.

Na situação *sub judice*, um dos trabalhadores, que tinha a seu cargo a tarefa de prestar acompanhamento e assistência às máquinas na zona fabril, resolveu o contrato de trabalho com justa causa, considerando que o facto de a generalidade dos trabalhadores fumarem na zona fabril prejudicava a sua saúde, punha em risco a sua segurança e violava a “Lei do Tabaco” (Lei n.º 37/2007, de 14 de Agosto).

O empregador aceitava esta situação, pois tinha emitido uma circular que admitia que os trabalhadores pudessem fumar nas naves fabris, já que considerava que essas áreas eram zonas suficientemente amplas e ventiladas, sendo áreas equiparadas a espaços abertos ou mesmo exteriores.

No entanto, o Tribunal considerou que, apesar de as naves fabris conterem zonas lateralmente abertas e sem paredes, com um pé direito de cerca de 10 metros, não tinha ficado provado que todas as zonas das unidades fabris partilhavam dessa característica e não podia deixar de se considerar que os trabalhadores não fumadores eram afectados pelo fumo envolvente, nomeadamente atendendo à proximidade com os outros trabalhadores em consequência do tipo de trabalho realizado. Desta forma, o Tribunal

considerou evidente que o trabalhador ficava diariamente sujeito aos malefícios do tabaco, a que não devia ser obrigado.

Na medida em que a Lei do Tabaco pretende preservar a saúde dos trabalhadores não fumadores e considerando que o Código do Trabalho e a Constituição da República Portuguesa prevêem que o trabalhador tem direito a prestar o seu trabalho em condições de higiene, saúde e segurança, o Tribunal entendeu que a conduta do empregador, pela sua gravidade e consequências, tinha tornado impossível a manutenção da relação laboral.

Note-se que o Código do Trabalho prescreve, aliás, como justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a falta culposa, pelo empregador, das condições de segurança e saúde no trabalho.

Assim, e em suma, uma vez que foram dados como provados factos violadores das garantias dos trabalhadores, imputáveis ao empregador, que, pela sua gravidade e consequências, tornaram prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral, e que foi igualmente dado como provado que o trabalhador já havia manifestado o seu descontentamento com a situação verificada, o Tribunal entendeu que estavam reunidos todos os pressupostos para que o trabalhador pudesse resolver o contrato de trabalho alegando justa causa e, portanto, exigindo o pagamento de uma indemnização.

## **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

**Regional Legislative Decree No. 33/2012/M. D.R. (Portuguese official gazette) No. 222, Series I of 2012-11-16**

Setting out the legal framework of the grant of non-refundable financial support to unemployed employees, exclusively aimed at assisting with the payment of financial charges with the purchase, construction and improvement of their own permanent residence and of housing leases.

**Decree-Law No. 247/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 223, Series I of 2012-11-19**

Laying out the procedure of the termination of *Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários* (the Family Allowance Fund of Banking Employees), in implementation of the provisions of Decree-Law No. 1-A/2011 of 3 January.

**Rectification Statement No. 69/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 227, Series I of 2012-11-23**

Rectifying Decree-Law No. 213/2012 of 25 September of the Ministry of Solidarity and Social Security, published in *Diário da República* (Portuguese official gazette), 1<sup>st</sup> Series, No. 186, of 25 September 2012, which set forth the legal framework of the conclusion of voluntary regularisation agreements of payments and fees to the social security, authorising deferred payment of the amount of contributions to be settled in situations not arising from non-compliance and providing for an exceptional exemption from the payment of contributions.

**Rectification Statement No. 70/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 227, Series I of 2012-11-23**

Rectifying Regulatory Decree No. 50/2012 of 25 September of the Ministry of Solidarity and Social Security, published in *Diário da República*, 1<sup>st</sup> Series, No. 186 of 25 September 2012, which amended for the second time Regulatory Decree No. 1-A/2011 of 3 January on the rules of implementation of *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social* (Code of Social Security Welfare System Contribution Schemes).

**Order No. 384/2012. D.R. (Portuguese official gazette) No. 228, Series I of 2012-11-26**

Amending for the first time Order No. 55/2012 of 9 March, which specified which regulated professions are within the employment area and designated the body authorised to recognise professional qualifications, in accordance with Law No. 9/2009 of 4 March.

## II EMPLOYMENT OBLIGATIONS

The employer must 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 week rest day.

The employer must pay its employees the Christmas bonus by **15 December 2012**. Failure to comply with this obligation constitutes a very serious misdemeanour.

## III NATIONAL CASE LAW

### **Judgment of the Court of Appeal of Évora of 2012-10-25**

#### ***De facto dismissal – Abandoning work***

In this case, the Court was requested to rule on the question of whether a given employment contract had ceased through dismissal, which, considering the circumstances, would be unlawful, or through abandoning work (*abandono do trabalho*) by the employee.

The Court considered that the following had been proved:

- (i) The employee had gone to the premises of the employer and had been denied access, on the allegation that she was supposedly working with a competing company;
- (ii) The employee was on sick leave when the situation described in (i) occurred;
- (iii) At the end of the sick leave, the employee did not go back to the workplace;
- (iv) A few months after the end of the sick leave of the employee, without her having gone back to the workplace or giving any justification for her absence, the employer sent her a letter, in accordance with the formal requirements set out in the Labour Code, stating that she had abandoned work.

Despite the fact that the Court of 1<sup>st</sup> instance considered that the employer had dismissed the employee by denying her access to the workplace on the grounds that she was working for a competing company, the Court of Appeal of Évora held that it did not follow from the facts considered proved that there had been a decision of dismissal.

Indeed, the Court considered that the dismissal always implies a statement of intent expressed by the employer that, while it can be tacit, must unquestionably convey a meaning of termination of the employment contract, which meaning must be ascertained from the standpoint of the understanding and diligence of a normal recipient of a declaration that would find himself in the place of the actual recipient of such declaration.

The Court observed that, in the case under consideration, the words and behaviour of the employer had not revealed an unquestionable intention to put an end to the employment



contract but only that, on that day, the employer did not allow the employee to enter its premises also because, being on sick leave, the employee was unable to work.

According to the Court, the employee should have attended work at the end of the sick leave; as she did not do so, there is a situation of abandoning work. Indeed, the Labour Code presumes a situation of abandoning work where the employee is absent from work for a period of, at least, 10 consecutive working days, without the employer being informed of the reason for such absence, which is what happened in this case.

Abandoning work has the same value of the notice for termination of employment contract by the employee whenever the employer notifies the employee of the constituent facts of the abandonment or of the presumption of abandonment by registered letter with acknowledgement of receipt to the last address of the employee, which communication was also proven to have been sent in accordance with these proceedings.

Accordingly, the Court of Appeal of Évora concluded that the employment contract in question had come to an end through abandonment and that there was no situation of unfair dismissal.

#### **Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 2012-11-07 Termination by the employee – Fair cause – Tobacco Law**

In this case, the Court was requested to rule on the existence of a fair cause for the termination of the employment contract by the employee in a case where the employer permitted smoking at the work premises, even if such premises were somewhat ventilated.

In the case under consideration, one of the employees who was in charge of monitoring and providing assistance to machines in the factory terminated the employment contract with fair cause as he considered that the fact that the majority of the employees smoked in the factory was harmful to his health, a threat to his security and in breach of the “Tobacco Law” (Law No. 37/2007, of 14 August).

This was a situation which the employer accepted, having issued an internal order whereby it permitted employees to smoke in the factory halls, as he considered that those areas were sufficiently wide and ventilated and could be seen as the equivalent of open or even outdoor spaces.

However, the Court considered that, despite the fact that the sides of the factory halls were open and had no walls and were approximately 10 metres high, it had not been proved that all the areas of the factory units had these characteristics and it could only be concluded that non-smoking employees were affected by the smoke that surrounded them, in particular considering that they were close to the other employees because of

the type of work carried out. Accordingly, the Court considered that the employee was daily subjected to the harms of smoking, which was not something he had to endure.

As the purpose of the Tobacco Law is to protect the health of non-smoking employees and considering that in accordance with the Labour Code and the Portuguese Constitution the employee is entitled to work in a hygienic, healthy and safe environment, the Court considered that the behaviour of the employer had made it impossible to maintain the employment relation, due to its seriousness and consequences.

Incidentally, it should be noted that under the Labour Code the culpable breach by the employer of health and safety conditions at work is a fair cause for termination by the employee.

Therefore, in conclusion, since there was evidence of facts that violated the employees' guarantees, attributable to the employer, which on account of their seriousness and consequences made it practically and immediately impossible to maintain the employment relation, and since it was also proved that the employee had already expressly objected to the situation in question, the Court considered that all the preconditions were fulfilled for the employee to terminate the employment contract with fair cause and, therefore, to claim compensation.

**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.

---