jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 1725/10.8TTLSB.L1-4

Relator: LEOPOLDO SOARES
Sessão: 07 Novembro 2012
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: REVOGADA A DECISÃO

RESOLUÇÃO PELO TRABALHADOR **JUSTA CAUSA**

LEI DO TABACO

Sumário

O facto de a entidade patronal permitir que se fume em espaços de trabalho , ainda que com algum arejamento, é susceptível de gerar a rescisão de contrato de trabalho com invocação de justa causa, por parte de trabalhador , invocando a sua qualidade de “fumador/passivo” com o inerente prejuízo para a sua saúde.
(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

AA , representado pelo MºPº, intentou [1]acção , com a forma comum, contra BB, S.A.
Pede a condenação da Ré no pagamento de:
- € 9.866,77 correspondentes a indemnização por rescisão com justa causa do seu contrato de trabalho;
- € 1.252,84 créditos laborais não oportunamente pagos;
- juros de mora até integral pagamento.
Alega, em resumo, que , em 2 de Março de 2009, iniciou funções para a Ré, por 12 meses.
Competia-lhe verificar o trabalho das equipas e o bom funcionamento das máquinas.
O que fazia na zona fabril constituída pelas naves fabris.
A generalidade dos trabalhadores dessa zona fumava, o que prejudicava a sua

saúde, punha em risco a sua segurança e violava a Lei nº 37/2007, de 14 de Agosto, também conhecida por “Lei do Tabaco”.
A Ré acobertava tal situação, por via de uma Circular que emitiu.
Assim, ofendia a sua integridade física e moral, honra e dignidade.
Sustenta , pois, haver justa causa para a resolução do contrato de trabalho que levou a cabo em 6 de Outubro de 2009, com o consequente direito a ser indemnizado.
Todavia a Ré não o indemnizou.
Por outro lado, deduziu-lhe a quantia de € 1.252,84 que lhe havia processado a título de encerramento das contas com vencimento, férias, subsídios de férias e de Natal, com o injustificado motivo de que
não tinha cumprido o aviso prévio de 30 dias.
Por isso foram-lhe descontados € 1.300,00 correspondentes ao valor da sua retribuição.

Realizou-se audiência de partes.[2]

A Ré contestou.[3]
Excepcionou:
- a caducidade do exercício do direito de resolução – porquanto o Autor já questionava a actuação da Ré e o conteúdo da Circular desde pelo menos 15/04/2009, conforme resulta do documento de fls. 18-B (mais de 5 meses antes da declaração de resolução);
- o abuso do direito pelo Autor em virtude de não ter manifestado qualquer desconforto com a situação, junto do seu superior hierárquico, durante aqueles 5 meses.
Mais impugnou a existência de justa causa, por entender que a permissão de fumar naqueles locais não contrariava a Lei do Tabaco na medida em que os espaços em causa correspondiam a locais amplos e muito ventilados, equiparados a espaços abertos ou mesmo externos – entendimento que nunca mereceu reparo da entidade competente.
Assim, solicitou a respectiva absolvição.
Subsidiariamente, na eventualidade da procedência, peticionou que os valores a pagar fossem deduzidos daqueles que o Autor haja porventura recebido após a cessação do contrato, como sejam os referentes a subsídio de desemprego ou outra eventual relação de trabalho.

O Autor respondeu à excepção de caducidade.[4]
Alegou, em síntese, que fundamentou a resolução não na emissão da Circular , mas no consentimento da Ré para as situações de fumo – consentimento esse que permaneceu continuadamente ao longo do tempo.
Tal, a seu ver, configura violação continuada da Lei do Tabaco, o que significa

que o prazo para o exercício do direito de resolução só começaria a contar quando cessasse essa violação.
Assim, pediu a improcedência da excepção.
Mais concluiu nos termos da petição inicial.
Elaborou-se despacho saneador.[5]
Dispensou-se a fixação da base instrutória.
Realizou-se julgamento.
O Tribunal respondeu à matéria de facto[6], sem reparos.
Foi lavrada sentença [7]que em sede decisória teve o seguinte teor:
"Em face do exposto e por aplicação das mencionadas normas jurídicas, julgo a acção improcedente e, em conformidade,
1. declaro que o Autor procedeu tempestivamente à resolução do seu contrato de trabalho, mas sem justa causa;
2. absolvo a Ré de todos os pedidos que contra si vinham formulados.
Encargos pelo Autor – art. 4º, nº 6, do RCP.
Valor da acção: o já fixado a fls. 62.
Registe e notifique.
Comunique à ACT." – fim de transcrição.
Inconformado o Autor recorreu.[8]
Concluiu que:
(…)
A Ré contra alegou.[9]
Concluiu que:
(…)
O recurso foi recebido.
Foram colhidos os vistos.

***

Eis a matéria dada como assente em 1ª instância (que não foi impugnada e aqui se acolhe):
1. A Ré tem como objecto social a exploração da indústria siderúrgica e o exercício de todas as actividades comerciais e industriais com elas conexas.
2. Em 02/03/2009, contratou o Autor para, sob as suas ordens, direcção e fiscalização, desempenhar as funções inerentes à categoria de "técnico especialista".
3. O contrato foi celebrado a termo certo de 12 meses, com início nessa data e termo a 01/03/2010.
4. O A. trabalhava de 2ª a 6ª feira das 8:30 às 17:30 horas, com uma hora de

intervalo para almoço.
5. Como contrapartida do trabalho prestado, o A. auferia, ultimamente, o vencimento base mensal de € 1.300,00, acrescido de €312,00 mensais de isenção de horário de trabalho, €78,00 mensais de prémio de assiduidade, €37,73 mensais de subsídio de transporte, €9,02 por dia útil de trabalho de subsídio de alimentação.
6. Após três meses de trabalho, tal como contratualmente acordado, passou a receber, mensalmente, um prémio de produtividade de valor variável, o qual, tendo em conta o período em que o mesmo lhe foi pago, importou a média mensal de €115,23.
7. As funções do Autor consistiam em prestar acompanhamento e assistência às máquinas na zona fabril.
8. No âmbito das mesmas funções, competia ao Autor verificar se os trabalhadores estavam a trabalhar, se as máquinas estavam em bom funcionamento e resolver as avarias que surgissem em conjunto com a sua equipa.
9. Tais funções eram desempenhadas na zona fabril, denominada de "naves fabris", por ser o local onde se encontrava a maioria das máquinas a que dava assistência e os trabalhadores que com elas laboram.
10. Nessa zona fabril, nomeadamente junto das máquinas, vários trabalhadores fumavam.
11. O Autor enviou ao departamento de segurança da Ré os "emails" que constam de fls. 18-B e 18-C, que aqui se dão por reproduzidos, os quais contêm, além do mais, o seguinte:
"15 de Abril de 2009 (do Autor)
Bom dia CC!
Em "off-line" como funciona aqui na Empresa a Lei do Tabaco?
O que diz relativamente ao pessoal fumar ao pé das máquinas e qual a posição da empresa perante os que não fumam?
15 de Abril de 2009 (do Departamento de Segurança e Ambiente da Ré)
Boa tarde, Pedro.
Conheces a circular da administração? No placar da recepção do edifício sede está afixada.
Basicamente é o seguinte:
- proibido fumar em todos os locais de trabalho fechados e sinalizados (gabinetes, escritórios, salas eléctricas...)
- permitido fumar nas Naves Fabris (considera-se que são zonas suficiente amplas e ventiladas) e espaços exteriores/ar livre.
4 de Junho de 2009 (do Autor)
Boa tarde, CC.

Reparei que no Boletim Informativo, fazem um artigo sobre os fumadores/segurança no trabalho relativamente ao acto de fumar.
Pergunto se para além desta iniciativa existe mais alguma a tomar pela Administração relativamente aos locais de trabalho na fábrica, junto às máquinas, quadros eléctricos, consolas de comandos, pois afecta claramente quem não fuma e estando no local ou para resolver uma avaria ou para ajudar em trabalhos de manutenção/produção acaba por fumar involuntariamente.
Ainda que a Administração considere que as zonas são ventiladas e suficientemente amplas existe a relação de proximidade que não extingue os efeitos do tabaco na fábrica.
Recordo que se trata de uma questão de Saúde pelo que a Lei do tabaco já prevê isso mesmo a proibição de fumar nos locais de trabalho, sendo para isso criadas zonas próprias para fumadores.
Assim gostaria de saber a opinião do Depto de Segurança e Ambiente”
12. No mês de Julho, em dia que não se conseguiu concretizar, o local de trabalho do Autor foi alvo de uma inspecção levada a cabo por inspectores de segurança e ambiente.
13. Nesse dia, antes da inspecção ter lugar, o chefe do Autor, engenheiro DD, deixou-lhe um "manuscrito" onde dizia para retirar alguns cinzeiros dos locais onde estavam colocados.
14. Por carta datada de 06/10/2009, remetida para a Ré e por esta recebida, o Autor comunicou além do mais que (doc. de fls. 19):
“Venho por este meio comunicar a V. Exas. que vou rescindir o contrato de trabalho que teve início em 02 de Março de 2009 com efeitos imediatos com base no Código de Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro.
Com fundamento na mesma lei:
i) Artigo 127º, alínea h)
ii) artigo 394º, ponto 2 alínea d)
E em cruzamento com a Lei nº 37/2007 de 14 de Agosto em toda a sua extensão e em particular:
i) Artigo 4º, ponto 1, alínea b)
ii) Não se verificando igualmente por parte de V. Exas. a aplicação do Artigo 5º e Artigo 6º - alínea 2
A Circular da Administração, sobre o assunto, é uma aplicação incorrecta e errónea da Lei, não me protegendo da exposição involuntária do fumo do tabaco - questão de saúde. Para além de ser um facto culposo por parte da Administração da empresa no que diz respeito à Saúde é igualmente no que diz respeito à Segurança. Trata-se de uma infracção laboral contínua não protegendo quem não fuma pois estando em locais de trabalho da fábrica:

junto a máquinas, quadros eléctricos, consolas de comandos, etc.,e ainda que a administração considere que as zonas são ventiladas e suficientemente amplas, existe a relação de proximidade entre trabalhadores que não extingue os efeitos do tabaco na fábrica prejudicando a saúde e a qualidade de trabalho dos não fumadores - o meu caso.
Aproveito para solicitar os vossos bons ofícios no sentido de me serem pagos com a possível brevidade, não só as importâncias em dívida, como também a indemnização a que tenho direito nos termos do artigo 396º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro bem como o impresso de acesso ao subsídio de desemprego devidamente preenchido".
15. Até à presente data a Ré nada pagou ao Autor a título de indemnização.
16. Na cessação do contrato a Ré reteve o pagamento do valor de €1.252,84, pelas razões aludidas no doc. de fls. 22 e 23, nas quais se evidenciam não considerar a Ré a existência da alegada justa causa para a rescisão e a ponderação dos €1.300,00 que nessa sequência seriam devidos à Ré pelo não cumprimento do aviso prévio de 30 dias.
17. O Autor, então Adjunto do Engº DD, pessoa que também era a superior hierárquica dos restantes trabalhadores daquela Secção, nunca manifestou qualquer desconforto ou indignação junto deste Chefe directo por as naves serem usadas como local de fumadores.
18. As naves fabris contêm zonas lateralmente abertas, sem paredes, com um pé direito de cerca de 10 metros.

*

O objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 684º nº 3º e 685º - A ambos do CPC ex vi do artigo 87º do CPT).[i]
E analisadas as conclusões de recurso do Autor, bem como as contra alegações da Ré afigura-se-nos que cumpre apreciar duas questões
A primeira consiste em saber se a declaração de rescisão do contrato de trabalho , com invocação de justa causa , por parte do recorrente deve ser julgada lícita – ao contrário do determinado na decisão recorrida – por contrariar o disposto no n.º 1 do art. 394º do CT/2009 com as inerentes consequências a nível do pedido.
A segunda tem a ver com a ampliação do âmbito do recurso [10]suscitada pela Ré, sendo que a mesma sustenta que a excepção de caducidade devia ter procedido ao contrário do decidido em 1ª instância.

***

E passando , desde logo, a analisar a segunda questão – ou seja a ampliação do âmbito do recurso apresentada pela Ré [11]- dir-se-á que a problemática em causa tem que ser apreciada à luz do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Março, que entrou em vigor, quanto às disposições legais aplicáveis ao caso concreto, em 17 de Fevereiro de 2009.
E a tal título cabe salientar que se concorda integralmente com a decisão recorrida quando refere:
"Diz a Ré que o direito do Autor à resolução do contrato de trabalho havia já caducado em 06/10/2009, porquanto "conviveu" quotidianamente com essa situação durante mais de 5 meses sem manifestar qualquer desconforto ou desagrado perante o seu superior hierárquico.
Quanto a esta afirmação, cumpre dizer que é indiferente, no caso, que o Autor se tenha ou não queixado junto do seu superior, porquanto resulta claramente dos autos que o Autor fez saber à Ré os seus sentimentos, o que desde logo se extrai dos mails trocados com o Departamento de Segurança da Ré.
De todo o modo, ainda que assim não fora, e como bem diz o Autor na resposta que deu a esta excepção, a verdade é que a infracção apontada à Ré não foi a emissão da Circular em si mesma mas antes aquilo que a mesma traduziu, que foi a prática continuada da infracção de consentir no incumprimento da Lei do Tabaco nos locais de trabalho.
E, tratando-se de uma infracção continuada, o início da contagem do prazo a que alude o art. 395º, nº 4[12], do CT[13] pressupõe que haja cessado a situação ilícita que fundamenta o exercício do direito de resolução – cessação que, ao que se viu, nunca ocorreu.
Tudo visto, e pelas razões que acabaram de se expor, julgo improcedente a excepção peremptória de caducidade do direito de resolução" – fim de transcrição.
Na realidade, tal como refere Ricardo Nascimento[14], embora em relação ao CT/2003[15] " nos termos da lei , a contagem do prazo de 30 dias inicia-se com o conhecimento dos factos justificativos.
Sendo a resolução uma forma extintiva causal, compreende-se este nexo cronológico entre a decisão de resolver o contrato e os factos invocados.
Trata-se de uma manifestação do princípio da actualidade da justa causa que traduz a regra de que a resolução se deve seguir imediatamente à verificação da situação de impossibilidade, até em consonância com a finalidade do direito de resolução – evitar situações insustentáveis.
Como afirma Bernardo Xavier " esse direito pode ou não ser exercido e é perfeitamente renunciável , mas, quando exercido , deve sê-lo em certo tempo", sob pena de ser entendido como perdão ou, pelo menos renúncia ao

direito de resolver o contrato.
É doutrina pacífica e jurisprudência maioritária que a interpretação-aplicação desta disposição deve ser feita em conjugação com a noção de justa causa, ou seja, a determinação do momento em que se inicia a contagem do prazo dependerá da natureza continuada (por exemplo: baixa de categoria, não atribuição de funções) ou não continuada (por exemplo: injúrias, aplicação de sanção abusiva) dos factos justificativos da atribuição do direito de resolução.
Assim, a contagem do prazo nas situações duradouras iniciar-se-á no momento em que, após o conhecimento do facto determinante do exercício do direito de resolver o contrato , para o trabalhador se tornou inexigível a manutenção daquela relação laboral.
Pois só a partir desse momento está o trabalhador em condições de tomar uma decisão ponderada, atenta a importância e efeitos que esta decisão terá na sua vida , geralmente implicará perda do emprego : " o que é natural, o que é razoável é que o trabalhador aguarde o termo da violação ou a remoção dos obstáculos na esperança de conservar o emprego conseguido", sem que tal conduta deva ser interpretada como perdão, no sentido de estar disposto a suportar a violação dos seus direitos definitivamente, ou renúncia ao exercício do direito" – fim de transcrição.
Tal raciocínio logra aplicação ao caso concreto, sendo certo que como se frisou na decisão recorrida se está perante a imputação de uma infracção continuada por parte do empregador , bem se compreendendo os motivos pelos quais a mesma não levou o trabalhador a accionar de imediato o mecanismo ora em apreciação.
Improcede, pois, a ampliação do âmbito do recurso suscitada pela
Ré.

*

Cumpre, agora, apreciar o recurso do Autor no qual sustenta que a sua declaração de rescisão do contrato de trabalho , com invocação de justa causa , deve ser julgada lícita – ao contrário do determinado na decisão recorrida – por contrariar o disposto no n.º 1 do art. 394º do CT/2009 , devendo , pois, extrair-se as inerentes consequências a nível do pedido.
E tal título , deve, desde logo, salientar-se que a missiva rescisória , que data de 6 de Outubro de 2009 , teve o seguinte teor (vide 14 e fls. 21):
" "Venho por este meio comunicar a V. Exas. que vou rescindir o contrato de trabalho que teve início em 02 de Março de 2009 com efeitos imediatos com base no Código de Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro.
Com fundamento na mesma lei:

i) Artigo 127º, alínea h)
ii) artigo 394º, ponto 2 alínea d)
E em cruzamento com a Lei nº 37/2007 de 14 de Agosto[16] em toda a sua extensão e em particular:
i) Artigo 4º, ponto 1, alínea b)
ii) Não se verificando igualmente por parte de V. Exas. a aplicação do Artigo 5º e Artigo 6º - alínea 2
A Circular da Administração, sobre o assunto, é uma aplicação incorrecta e errónea da Lei, não me protegendo da exposição involuntária do fumo do tabaco - questão de saúde. Para além de ser um facto culposo por parte da Administração da empresa no que diz respeito à Saúde é igualmente no que diz respeito à Segurança. Trata-se de uma infracção laboral contínua não protegendo quem não fuma pois estando em locais de trabalho da fábrica: junto a máquinas, quadros eléctricos, consolas de comandos, etc.,e ainda que a administração considere que as zonas são ventiladas e suficientemente amplas, existe a relação de proximidade entre trabalhadores que não extingue os efeitos do tabaco na fábrica prejudicando a saúde e a qualidade de trabalho dos não fumadores - o meu caso.
Aproveito para solicitar os vossos bons ofícios no sentido de me serem pagos com a possível brevidade, não só as importâncias em dívida, como também a indemnização a que tenho direito nos termos do artigo 396º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro bem como o impresso de acesso ao subsídio de desemprego devidamente preenchido" – fim de transcrição.

*

E sobre a questão a dilucidar cabe recordar que os artigos 394º e seguintes do CPT/2009 estatuem:
Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador
Artigo 394.º
Justa causa de resolução
1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.
3 — Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.
5 — Considera -se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.
Artigo 395.º
Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador
1 — O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato
ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.
2 — No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta -se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.
3 — Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.
4 — O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.
Artigo 396.º
Indemnização devida ao trabalhador
1 — Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
2 — No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
3 — O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais

de montante mais elevado.
4 — No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.
Artigo 397.º
Revogação da resolução
1 — O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
2 — É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350.º
Artigo 398.º
Impugnação da resolução
1 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.
2 — A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.
3 — Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395.º
4 — No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.
Artigo 399.º
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita
Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º
O supra citado regime de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador em sede de resolução apresenta, pois, algumas alterações significativas em relação ao regime consignado como rescisão sem (ou com justa causa) nos artigos 34º e seguintes do RJCCT ou seja o DL nº 64-A/97,de 27 de Fevereiro ,
E também apresenta algumas alterações em relação ao regime contemplado no CT/2003 (vide vg: o artigo 395º do CT/2009 em relação ao artigo 442º do CT/2003).
Todavia os regimes apresentam pontos de contacto pelo que se mantêm válidos muitos dos ensinamentos respeitantes ao regime do RJCT em relação ao qual acórdão desta Relação , de 8 de Outubro de 2003, esclarecia:
“Resulta destes preceitos que a nossa lei, ao contrário do que sucede para o

despedimento promovido pelo empregador, não nos fornece uma noção de justa causa para a rescisão do trabalhador, limitando-se a indicar uma enumeração (taxativa) de comportamentos que constituem justa causa.
Porém, a maioria da doutrina e jurisprudência entendem ser de recorrer à noção de justa causa de despedimento previsto no nº 1º do artigo 9º da LCCT, segundo a qual não basta a simples verificação objectiva de um dos comportamentos referidos no nº 1º do artigo 35º da LCCT, é ainda necessário que a violação das obrigações contratuais por parte do empregador seja culposa e que em resultado da sua gravidade implique a insubsistência da relação laboral.
Neste sentido vejam-se Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, I, 9ª Ed, pág 553, Meneses Cordeiro, Manual de Direito de Trabalho, pág 853, P. Furtado Martins, Cessação da Relação Laboral, pág 167,e Ac. do STJ de 13-4-94,CJ-STJ -I,295;de 11-12-96,CJ-STJ,1996,III,265;de 19-2-98,CJ-STJ,1998,I,265;de 11.3.99,CJ-STJ,1999,I,300;de 26-5-99,CJ-STJ,1999,II,291.
Como se refere neste último acórdão do STJ ” para que se possa afirmar a existência de justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador não é, pois, suficiente, a mera verificação objectiva de um dos comportamentos previstos no nº 1º do art 35º da LCCT.
É ainda imprescindível que, atento o grau de lesão dos legítimos interesses do trabalhador e em face das demais circunstâncias relevantes, seja de concluir pela impossibilidade imediata e prática da subsistência da relação de trabalho, consoante dispõe o nº 1º do art 9º da Lei dos Despedimentos que consagra a noção geral de justa causa”.
Contudo como observa Júlio Gomes existindo embora um núcleo comum aos dois conceitos, pois em ambos está presente uma noção de inexigibilidade, eles não são absolutamente simétricos ou idênticos, nomeadamente quanto ao grau de intensidade que a violação concreta dos direitos da contraparte tenha de atingir para se considerar inexigível a continuação da relação num e noutro caso, e depois, porquanto a entidade empregadora dispõe de outros meios de autotutela do seu interesse, nomeadamente as sanções de natureza conservatória, o trabalhador não dispõe de outro mecanismo que não seja o da rescisão do contrato”. [17]
Assim, para que o trabalhador que toma a iniciativa de rescindir o contrato com fundamento em justa causa possa mais tarde fazer valer o direito à indemnização continua a ter de o fazer por escrito, sendo essa forma requisito essencial para a relevância dos fundamentos invocados para pôr termo ao contrato.
Nas palavras de Albino Mendes Baptista “ a “indicação sucinta dos factos “ que justificam a rescisão tem alguma correspondência com a “nota de culpa” a

que alude o artigo 411º.
Só que enquanto esta deve conter " a descrição circunstanciada dos factos" que são imputados ao trabalhador, aquela basta-se com uma "descrição" sumária de onde deriva claramente uma menor exigência formal na resolução do contrato por iniciativa do trabalhador relativamente ao despedimento por facto imputável ao trabalhador.
Isto não quer dizer que a declaração de resolução não deve ser cuidadosamente pensada, correctamente elaborada e sem menções genéricas (como alegar que foi violado o direito à ocupação efectiva) ou meras remissões para normas legais.
Torna-se necessário materializar a alegação em factos concretos, devendo o trabalhador descrever, ainda que de forma concisa, um quadro fáctico suficientemente revelador da impossibilidade de manutenção da relação contratual.
Importa, de resto, não esquecer que na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da respectiva comunicação (art 444º nº 3)" – Estudos sobre o Código do Trabalho,2004,Coimbra Editora, pág 28 (sublinhado nosso)
Mais recentemente Ricardo Nascimento[18] afirma:
"Em resumo, para que um trabalhador possa resolver unilateralmente o contrato de trabalho, sem aviso prévio e com direito a indemnização, podemos afirmar que são necessários cinco requisitos normalmente apontados pela doutrina e jurisprudência:
1 . Um objectivo – traduzidos nos factos materiais que violem as garantias do trabalhador ou ofendam a sua dignidade;
2 – Um subjectivo – a imputação desses factos a uma ou várias condutas da entidade patronal;
3 – Um temporal – que tal resolução seja operada pelo trabalhador nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos, tratando-se de um prazo de caducidade que não se interrompe , nem se suspende;
4 – Um de natureza formal – que essa resolução conste de documento escrito, com invocação sucinta dos factos mencionados no nº 1º , tendo em atenção que só esses factos e não outros podem ser alegados judicialmente em sede de acção indemnizatória;
5 – Um de natureza consequencial – que a conduta do empregador , pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral" – fim de transcrição.
Aqui se acolhem tais considerações.
Finalmente , cumpre salientar que compete ao trabalhador o ónus da prova desses factos na acção judicial - vide nº 1º do artigo 342º do Código Civil e

artigo 446º do CT.

****

Assim, em face do teor da missiva rescisória e dos mencionados elementos cumpre averiguar se , no caso concreto , o Autor tinha ou não justa causa para resolver o seu contrato de trabalho.
E em face do conteúdo da carta de rescisão afigura-se evidente que o fundamento rescisório é o facto de o Autor entender que a Ré não o protegeu da exposição involuntária do fumo do tabaco, o que é prejudicial para a sua saúde e segurança,
A seu ver, ainda que a administração da Ré considere que as zonas onde se fuma na empresa são ventiladas, a relação de proximidade entre trabalhadores (fumadores e não fumadores em área em que se fuma) não extingue os efeitos do tabaco na fábrica prejudicando a saúde e a qualidade de trabalho dos não fumadores , o que é o seu caso.
É sabido que a nossa CRP na alínea c) do nº 1º do artigo 59º garante o direito à prestação do trabalho em condições higiene , segurança e saúde.
Cumpre , agora, desde já , esclarecer que se nos afigura indubitável ser um facto cientifico inquestionável e pacífico que o acto de fumar prejudica gravemente a saúde não só dos fumadores , mas também daqueles que com eles privam e que em resultado disso são obrigados a respirar o fumo dos fumadores (sendo, pois, fumadores passivos…).
E analisado o teor da supra citada Lei nº 37/2007, de 14 de Agosto, também a nós se nos afigura que " a preocupação do legislador reparte-se, pois, pelos fumadores activos (aqueles que fumando comprometem gravemente a sua saúde) e pelos fumadores passivos (aqueles que, não fumando, vêem a sua saúde comprometida pela exposição involuntária ao fumo do tabaco de outrem, sendo que o juízo formulado pela ordem jurídica é hoje claro quanto a este ponto: a liberdade de fumar termina lá onde é posta em causa a saúde do outro, a salvaguarda dos superiores interesses dos "fumadores passivos" prevalece, sem tergiversações , sobre o em si legítimo , desejo de fumar do "fumador "activo" " – fim de transcrição de João Leal Amado, Contrato de Trabalho, 2ª edição, pág 230, Wolters Kluwer, Coimbra Editora.
E refere ainda o mesmo autor , na mencionada obra , já tendo em conta o CT/2009, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, (vide pág 238 da mesma) "ainda que se conclua que será, porventura , excessivo falar numa obrigação patronal de punir disciplinarmente o trabalhador que viole a proibição de fumar no local de trabalho , julga-se que a inércia disciplinar do empregador não poderá deixar de ser tida em conta, juntamente com as

demais circunstâncias do caso concreto, na hipótese de um trabalhador alegar justa causa para a resolução imediata e indemnizada do contrato , invocando, quiçá, a “falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho (artigo 394º, nº 2º alínea d) do CT”. – fim de transcrição.
E refere ainda, em pé de página (vide nota 307) “ designadamente a de “prevenir riscos e doenças profissionais , tendo em conta protecção da segurança e saúde do trabalhador , devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho (art. 127º, nº 1º alínea g) do CT), bem como a de adoptar no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorrem da lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (alínea h) do mesmo artigo).
A lei reitera que o “ trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde (artigo 281, nº 1º do CT), encontrando-se este último obrigado a “assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta o princípios gerais de prevenção “ (artigo 281º, 2º do CT)” – fim de transcrição.
Recorde-se , agora, que com relevo sobre tal problemática se provou que:
7. As funções do Autor consistiam em prestar acompanhamento e assistência às máquinas na zona fabril.
8. No âmbito das mesmas funções, competia ao Autor verificar se os trabalhadores estavam a trabalhar, se as máquinas estavam em bom funcionamento e resolver as avarias que surgissem em conjunto com a sua equipa.
9. Tais funções eram desempenhadas na zona fabril, denominada de "naves fabris", por ser o local onde se encontrava a maioria das máquinas a que dava assistência e os trabalhadores que com elas laboram.
10. Nessa zona fabril, nomeadamente junto das máquinas, vários trabalhadores fumavam.
11. O Autor enviou ao departamento de segurança da Ré os "emails” que constam de fls. 18-B e 18-C, que aqui se dão por reproduzidos, os quais contêm, além do mais, o seguinte:
“15 de Abril de 2009 (do Autor)
Bom dia CC!
Em “off-line” como funciona aqui na Empresa a Lei do Tabaco?
O que diz relativamente ao pessoal fumar ao pé das máquinas e qual a posição da empresa perante os que não fumam?
15 de Abril de 2009 (do Departamento de Segurança e Ambiente da Ré)
Boa tarde, AA.
Conheces a circular da administração? No placar da recepção do edifício sede

está afixada.
Basicamente é o seguinte:
- proibido fumar em todos os locais de trabalho fechados e sinalizados (gabinetes, escritórios, salas eléctricas...)
- permitido fumar nas Naves Fabris (considera-se que são zonas suficiente amplas e ventiladas) e espaços exteriores/ar livre.
4 de Junho de 2009 (do Autor)
Boa tarde, CC.
Reparei que no Boletim Informativo, fazem um artigo sobre os fumadores/segurança no trabalho relativamente ao acto de fumar.
Pergunto se para além desta iniciativa existe mais alguma a tomar pela Administração relativamente aos locais de trabalho na fábrica, junto às máquinas, quadros eléctricos, consolas de comandos, pois afecta claramente quem não fuma e estando no local ou para resolver uma avaria ou para ajudar em trabalhos de manutenção/produção acaba por fumar involuntariamente.
Ainda que a Administração considere que as zonas são ventiladas e suficientemente amplas existe a relação de proximidade que não extingue os efeitos do tabaco na fábrica.
Recordo que se trata de uma questão de Saúde pelo que a Lei do tabaco já prevê isso mesmo a proibição de fumar nos locais de trabalho, sendo para isso criadas zonas próprias para fumadores.
Assim gostaria de saber a opinião do Depto de Segurança e Ambiente"
12. No mês de Julho, em dia que não se conseguiu concretizar, o local de trabalho do Autor foi alvo de uma inspecção levada a cabo por inspectores de segurança e ambiente.
13. Nesse dia, antes da inspecção ter lugar, o chefe do Autor, engenheiro DD, deixou-lhe um "manuscrito" onde dizia para retirar alguns cinzeiros dos locais onde estavam colocados.
14. Por carta datada de 06/10/2009, remetida para a Ré e por esta recebida, o Autor comunicou além do mais que (doc. de fls. 19):
"Venho por este meio comunicar a V. Exas. que vou rescindir o contrato de trabalho que teve início em 02 de Março de 2009 com efeitos imediatos com base no Código de Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro.
Com fundamento na mesma lei:
i) Artigo 127º, alínea h)
ii) artigo 394º, ponto 2 alínea d)
E em cruzamento com a Lei nº 37/2007 de 14 de Agosto em toda a sua extensão e em particular:
i) Artigo 4º, ponto 1, alínea b)

ii) Não se verificando igualmente por parte de V. Exas. a aplicação do Artigo 5º e Artigo 6º - alínea 2
A Circular da Administração, sobre o assunto, é uma aplicação incorrecta e errónea da Lei, não me protegendo da exposição involuntária do fumo do tabaco - questão de saúde. Para além de ser um facto culposo por parte da Administração da empresa no que diz respeito à Saúde é igualmente no que diz respeito à Segurança. Trata-se de uma infracção laboral contínua não protegendo quem não fuma pois estando em locais de trabalho da fábrica: junto a máquinas, quadros eléctricos, consolas de comandos, etc.,e ainda que a administração considere que as zonas são ventiladas e suficientemente amplas, existe a relação de proximidade entre trabalhadores que não extingue os efeitos do tabaco na fábrica prejudicando a saúde e a qualidade de trabalho dos não fumadores - o meu caso.
Aproveito para solicitar os vossos bons ofícios no sentido de me serem pagos com a possível brevidade, não só as importâncias em dívida, como também a indemnização a que tenho direito nos termos do artigo 396º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro bem como o impresso de acesso ao subsídio de desemprego devidamente preenchido".
17. O Autor, então Adjunto do Engº DD, pessoa que também era a superior hierárquica dos restantes trabalhadores daquela Secção, nunca manifestou qualquer desconforto ou indignação junto deste Chefe directo por as naves serem usadas como local de fumadores.
18. As naves fabris contêm zonas lateralmente abertas, sem paredes, com um pé direito de cerca de 10 metros.
Em face desta matéria, é evidente que a Administração da Ré não impedia os trabalhadores de fumar nas denominadas "naves laterais".
Mas será que assiste razão ao Autor ?
E a resposta afigura-se-nos positiva.
É que por mais voltas que se dê está-se perante um local de trabalho… Dai que no caso concreto a rescisão por parte do Autor se nos afigure justificada.
É que o seu trabalho decorria nas denominadas naves fabris, sendo que estas contêm zonas lateralmente abertas, sem paredes, com um pé direito de cerca de 10 metros.
Todavia a verdade é que não se provou que todas as zonas das naves fabris sejam lateralmente abertas e que todas tenham um pé direito de cerca de 10 metros….
Como tal é evidente que o Autor no decurso da sua jornada laboral ficava sujeito aos malefícios do tabaco… ; sendo certo que não devia ser obrigado a isso.
Como tal é possível considerar que a conduta do empregador , pela sua

gravidade e consequências, tornou na prática impossível a subsistência da relação laboral_
Recorde-se aqui , mais uma vez, as palavras de João Leal Amado sobre a proibição de fumar no local de trabalho ínsita na Lei nº 37/2007 (artigo 4º): "Do que se trata é de preservar a saúde dos trabalhadores não fumadores , evitando a exposição involuntária destes ao fumo do tabaco ao longo da jornada do trabalho , para mais sabendo-se que tal exposição poderá ter lugar de forma repetida e continuada durante toda a sua vida activa, o que agrava as respectivas consequências" - Contrato de Trabalho, 2ª edição, pág 232, Wolters Kluwer, Coimbra Editora.
Ora , em face da matéria apurada, era o que sucedia no caso do Autor .
Argumentar-se-á que na situação exame os fumadores, embora o fizessem num espaço de trabalho, não o faziam em zona totalmente fechada (enclausurada). Aliás, se o fizessem afigura-se que a situação nem sequer tinha discussão…!
Todavia , como já se mencionou, as naves fabris em apreço continham zonas lateralmente abertas, sem paredes, com um pé direito de cerca de 10 metros…
Daí que a Ré considerasse que eram zonas suficientemente amplas e ventiladas de molde a permitir que nelas se fumasse , equiparando-as , pois, aos espaços exteriores ao ar livre.
Porém, mesmo admitindo-se que existia alguma ventilação, a verdade é que não pode deixar de se considerar que o Autor (bem como os outros trabalhadores não fumadores) podia (mas não devia) ser afectado pelo fumo envolvente.
E nem se argumente neste particular com a situação referida por João Leal Amado, na obra citada, pág 238 (nota 308) – ou seja que " se o empregador não tomar as medidas adequadas para salvaguardar a saúde do trabalhador/ fumador passivo , um outro meio reactivo de que este poderá dispor consistirá , porventura no recurso à excepção de não cumprimento do contrato , vale dizer na paralisação da sua actividade enquanto a situação persistir".
É que a adopção desse tipo de conduta por parte do recorrente sempre se confrontaria com evidentes dificuldades (basta recordar que o Autor estava contratado a termo….) e problemas de ordem prática, visto que o mundo real laboral e o mundo teórico jurídico não são , como é bem evidente …, uma e a mesma coisa , sendo certo que uma coisa é fazer afirmações da índole daquela que se deixou supra enunciada e outra , bem distinta, é vivenciar as situações, conhecida que é , aliás, a situação de dependência dos trabalhadores em face da entidade patronal por motivos da mais diversa ordem, nomeadamente de pura e simples sobrevivência no dia a dia…, visto que o seu salário na maior parte das vezes é a sua única fonte de rendimento …!).
Ora , no caso concreto, as zonas em que se podia fumar não podiam , sem

mais, ser reputadas como zonas de ar livre – onde , a nosso ver, não se gerariam dúvidas de que a actividade em causa podia ser levada a cabo.
Desde logo, porque só para lá iria (para junto do “fumo” …) quem o quisesse fazer .
Esgrimir-se-á que apesar de tudo as naves laterais eram zonas patentemente arejadas… e que em consequência disso os efeitos do fumo eram eliminados ou até mesmo atenuados/ minimizados por forma a não afectar a saúde de quem ali laborava.
Porém, tal prova não se mostra feita..!.
E os elementos de que se dispõe até indiciam o inverso.
Recorde-se que se provou que:
12. No mês de Julho(de 2009) , em dia que não se conseguiu concretizar, o local de trabalho do Autor foi alvo de uma inspecção levada a cabo por inspectores de segurança e ambiente.
13. Nesse dia, antes da inspecção ter lugar, o chefe do Autor, engenheiro DD, deixou-lhe um "manuscrito" onde dizia para retirar alguns cinzeiros dos locais onde estavam colocados.
Esta matéria, indicia, pois, da parte do supra mencionado chefe a consciência de que a situação que decorria nas naves laterais era no mínimo de legalidade duvidosa…
Compreende-se a tolerância da entidade patronal perante a situação.
Na realidade , a nosso ver, os “fumadores” não têm que ser alvo de qualquer discriminação ou perseguição.
Como também salienta – o que aqui se acompanha – João Leal Amado [19] “ certo, o tabaco mata. Mas enfim, com ou sem tabaco, a morte é certa…E a verdade é que , para muitas pessoas, o tabaco faz viver enquanto mata(…), isto é , parece contribuir para tornar a vida mais merecedora de ser vivida”.
Todavia o direito dos fumadores a fumarem sempre podia ser articulado com os dos não fumadores a não o fazerem (ainda que pela via passiva) através da autorização que até foi – *e muito bem , a nosso ver* [20]- dada da prática dessa actividade em espaços exteriores ou seja ao ar[21] livre.
Desta forma, sempre se respeitariam os direitos (bem como a saúde) de todos os trabalhadores, embora talvez com alguns minutos de prejuízo para o serviço….!
Entende-se, assim, que assistia ao Autor o direito a rescindir o seu contrato de trabalho, como resulta do disposto nas alíneas b) e d) do nº 2º do artigo 394º do CT/2009.[22]
E nem se argumente que o Autor nem sequer havia alertado a entidade patronal para o problema ou não havia demonstrado desconforto com a

situação, visto não ser o que resulta dos mails referidos em 11.
Procede, pois, o recurso neste ponto.

***

Cumpre, assim, extrair as inerentes consequências da rescisão lícita operada pelo Autor (em 6-10-2009) , antes do termo do seu contrato que ocorreria em 2 de Março de 2010.
Cabe recordar que segundo o artigo 396º do CT:
Indemnização devida ao trabalhador
1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.
Assiste, assim, direito ao Autor em receber ao montante indemnizatório peticionado de € 9.866,77 a título indemnizatório.
E o mesmo se dirá da quantia de € 1.252,84 líquidos relativos ao vencimento , férias e subsídios de férias e de Natal devidos à data da cessação do contrato.
Tais montantes devem ser acrescidos de juros de mora, à taxa legal:
- sendo os inerentes ao montante de € 9.866,77 desde a data da citação até integral pagamento:
- e os respeitantes à quantia de € 1.252,84 devidos desde a data do respectivo vencimento até integral pagamento.
E nem se venha esgrimir com a dedução nos valores a pagar daqueles que o Autor haja porventura recebido após a cessação do contrato, como sejam os referentes a subsídio de desemprego ou os provenientes de outra eventual relação de trabalho, visto que na lei aplicável nada inculca que se devam levar a cabo tais deduções na situação em exame.

***

Em face do exposto, acorda-se em julgar procedente o presente recurso,

julgando-se, pois, lícita a rescisão contratual , com invocação de justa causa , operada pelo Autor em 6 de Outubro de 2009.
Em consequência determina-se a condenação da Ré a pagar ao Autor :
1 - a quantia de € 9.866,77 (nove mil, oitecentos e sessenta e seis Euros e setenta e sete cêntimos)a título indemnizatório;
2 - a quantia de € 1.252,84 (mil duzentos e cinquenta dois Euros e oitenta e quatro cêntimos) relativos ao vencimento , férias e subsídios de férias e de Natal devidos à data da cessação do contrato.
3 – a quantia referida em 1 , deverá ser acrescida de juros de mora, à taxa legal, devidos desde a data da citação até integral pagamento:
4 - 3 – a quantia referida em 2 , deverá ser acrescida de juros de mora, à taxa legal, devidos desde a data do devidos desde a data do respectivo vencimento até integral pagamento.
Custas da Ré em ambas as instâncias.
Notifique.
DN (processado e revisto pelo relator - nº 5º do artigo 138º do CPC).

Lisboa, 7 de Novembro de 2012

Leopoldo Soares
José Eduardo Sapateiro
Sérgio Almeida
---
[1] Em 29 de Abril de 2010.
[2] Vide fls. 38/39.
[3] Fls. 42 a 54.
[4] Fls. 59/60.
[5] Vide fls. 62.
[6] Nos termos do despacho de fls. 98 a 103.
[7] Fls.105 a 119.
[8] Fls. 125 a 130.
[9] Fls. 133 a 145.
[10] Vide artigo 684º - A do CPC, segundo o qual:
“Ampliação do âmbito do recurso a requerimento do recorrido
1 - No caso de pluralidade de fundamentos da acção ou da defesa, o tribunal de recurso conhecerá do fundamento em que a parte vencedora decaiu, desde que esta o requeira, mesmo a título subsidiário, na respectiva alegação, prevenindo a necessidade da sua apreciação.

2 - Pode ainda o recorrido, na respectiva alegação e a título subsidiário, arguir a nulidade da sentença ou impugnar a decisão proferida sobre pontos determinados da matéria de facto, não impugnados pelo recorrente, prevenindo a hipótese de procedência das questões por este suscitadas.
3 - Na falta dos elementos de facto indispensáveis à apreciação da questão suscitada, pode o tribunal de recurso mandar baixar os autos, a fim de se proceder ao julgamento no tribunal onde a decisão foi proferida".
[11] Sendo que a sua procedência conduziria, desde logo, à confirmação da decisão recorrida, ainda que com fundamento distinto.
[12] Aqui verifica-se um lapso de escrita , visto que onde se referiu nº 4 certamente se quis mencionar o nº 1º da norma.
[13] Segunda o nº 1º dessa norma o trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.
[14] Da cessação do contrato de trabalho, Em especial por iniciativa do trabalhador, pág 249 a 251.
[15] Aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto,; sendo certo que este diploma no seu artigo 442º , nº 1º continha disposição idêntica ao nº 1º do artigo 495º do CT/2009 .
[16] Esta Lei tem o seguinte teor (QUE SE TRANSCREVE NA PARTE QUE SE REPUTA RELEVANTE PARA O CASO CONCRETO):
Lei n.º 37/2007 de 14 de Agosto
Aprova normas para a protecção dos cidadãos da exposição involuntária ao fumo do tabaco e medidas de redução da
procura relacionadas com a dependência e a cessação do seu consumo.
A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea *c*) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:
CAPÍTULO I
Disposições gerais
Artigo 1.º
Objecto
A presente lei dá execução ao disposto na Convenção Quadro da Organização Mundial de Saúde para o Controlo
do Tabaco, aprovada pelo Decreto n.º 25 -A/2005, de 8 de Novembro, estabelecendo normas tendentes à
prevenção do tabagismo, em particular no que se refere à protecção da exposição involuntária ao fumo do tabaco,
à regulamentação da composição dos produtos do tabaco, à regulamentação das informações a prestar sobre estes

produtos, à embalagem e etiquetagem, à sensibilização e educação para a saúde, à proibição da publicidade a favor
do tabaco, promoção e patrocínio, às medidas de redução da procura relacionadas com a dependência e a cessação
do consumo, à venda a menores e através de meios automáticos, de modo a contribuir para a diminuição dos riscos
ou efeitos negativos que o uso do tabaco acarreta para a saúde dos indivíduos.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente lei e demais legislação sobre a prevenção do tabagismo, entende -se por:

a) «Advertência complementar» qualquer das advertências referidas no anexo II da presente lei;

b) «Advertência geral» o aviso relativo aos prejuízos
para a saúde decorrentes do uso do tabaco, a apor na face mais visível das embalagens de tabaco;

c) «Alcatrão ou condensado» o condensado de fumo bruto anidro e isento de nicotina;

d) «Áreas de trabalho em permanência» os locais onde os trabalhadores tenham de permanecer mais de 30 % do
respectivo tempo diário de trabalho;

e) «Embalagem de tabaco» qualquer forma de embalagem individual e qualquer embalagem exterior utilizada
na venda a retalho de produtos do tabaco, com excepção das sobreembalagens transparentes;

f) «Ingrediente» qualquer substância ou componente, que não as folhas e outras partes naturais ou não transformadas
da planta do tabaco, utilizado no fabrico ou na preparação de um produto do tabaco e presente no produto
final, ainda que em forma alterada, incluindo o papel, o filtro, as tintas e os adesivos;

g) «Local de trabalho» todo o lugar onde o trabalhador se encontra e em que esteja, directa ou indirectamente,
sujeito ao controlo do empregador;

h) «Local de venda de tabaco» qualquer local onde sejam colocados à venda produtos do tabaco;

i) «Nicotina» os alcalóides nicotínicos;

j) «Produto do tabaco» qualquer produto destinado a ser fumado, inalado, chupado ou mascado, desde que seja,
ainda que parcialmente, constituído por tabaco, geneticamente modificado ou

não;
l) «Produtos do tabaco para uso oral» os produtos que se destinam a uso oral constituídos total ou parcialmente
por tabaco sob a forma de pó ou de partículas finas ou qualquer combinação destas formas, nomeadamente os
que se apresentam em doses individuais ou pacotes porosos ou sob forma que evoque um género alimentício, com
excepção dos produtos para fumar ou mascar;
m) «Publicidade ao tabaco» qualquer forma de comunicação feita por entidades de natureza pública ou privada, no
âmbito de uma actividade comercial, industrial, artesanal ou liberal, com o objectivo directo ou indirecto de promover
um produto do tabaco ou o seu consumo;
n) «Recinto fechado» todo o espaço limitado por paredes, muros ou outras superfícies e dotado de uma cobertura;
o) «Serviço da sociedade da informação» qualquer serviço prestado à distância, por via electrónica, mediante pedido
individual de um destinatário de serviços e contra pagamento de um preço, entendendo -se, nesta conformidade, por:
«À distância» um serviço prestado sem que as partes estejam física e simultaneamente presentes;
«Por via electrónica» um serviço enviado desde a origem e recebido no destino através de instrumentos electrónicos
de processamento (incluindo a compressão digital) e de armazenamento de dados, que é inteiramente transmitido,
encaminhado e recebido por cabo, rádio, meios ópticos ou outros meios electromagnéticos;
«Mediante pedido individual de um destinatário de serviços » um serviço fornecido por transmissão de dados,
mediante pedido individual;
p) «Suporte publicitário» o veículo utilizado para a transmissão da mensagem publicitária;
q) «Tabaco» as folhas, parte das folhas e nervuras das plantas *Nicotiana tabacum* L. e *Nicotiana rustica* L., quer
sejam comercializadas sob a forma de cigarro, cigarrilha ou charutos quer picadas para cachimbo ou para a feitura
manual de cigarros, seja com a forma de rolo, barra, lâmina, cubo ou placa ou reduzidas a pó ou a grãos;
r) «Televenda de produtos do tabaco» a difusão de ofertas directas ao público, realizada por canais televisivos,

com vista ao fornecimento de cigarros ou outros produtos derivados do tabaco, mediante remuneração;
s) «Uso de tabaco» o acto de fumar, inalar, chupar ou mascar um produto à base de tabaco, bem como o acto de
fumar, mascar ou inalar os produtos referidos nos n.os 8 e 9 do artigo 81.º do Decreto -Lei n.º 566/99, de 22 de
Dezembro.

CAPÍTULO II

Limitações ao consumo de tabaco

Artigo 3.º

Princípio geral

O disposto no presente capítulo visa estabelecer limitações ao consumo de tabaco em recintos fechados destinados
a utilização colectiva de forma a garantir a protecção da exposição involuntária ao fumo do tabaco.

Artigo 4.º

Proibição de fumar em determinados locais

1 — É proibido fumar:
a) Nos locais onde estejam instalados órgãos de soberania, serviços e organismos da Administração Pública e
pessoas colectivas públicas;
b) Nos locais de trabalho;
c) Nos locais de atendimento directo ao público;
d) Nos estabelecimentos onde sejam prestados cuidados de saúde, nomeadamente hospitais, clínicas, centros e casas
de saúde, consultórios médicos, postos de socorros e outros similares, laboratórios, farmácias e locais onde se
dispensem medicamentos não sujeitos a receita médica;
e) Nos lares e outras instituições que acolham pessoas idosas ou com deficiência ou incapacidade;
f) Nos locais destinados a menores de 18 anos, nomeadamente infantários, creches e outros estabelecimentos de
assistência infantil, lares de infância e juventude, centros de ocupação de tempos livres, colónias e campos de férias
e demais estabelecimentos similares;
g) Nos estabelecimentos de ensino, independentemente da idade dos alunos e do grau de escolaridade, incluindo,
nomeadamente, salas de aula, de estudo, de professores e de reuniões, bibliotecas, ginásios, átrios e corredores, bares,
restaurantes, cantinas, refeitórios e espaços de recreio;

h) Nos centros de formação profissional;
i) Nos museus, colecções visitáveis e locais onde se guardem bens culturais classificados, nos centros culturais,
nos arquivos e nas bibliotecas, nas salas de conferência, de leitura e de exposição;
j) Nas salas e recintos de espectáculos e noutros locais destinados à difusão das artes e do espectáculo, incluindo
as antecâmaras, acessos e áreas contíguas;
l) Nos recintos de diversão e recintos destinados a espectáculos de natureza não artística;
m) Nas zonas fechadas das instalações desportivas;
n) Nos recintos das feiras e exposições;
o) Nos conjuntos e grandes superfícies comerciais e nos estabelecimentos comerciais de venda ao público;
p) Nos estabelecimentos hoteleiros e outros empreendimentos turísticos onde sejam prestados serviços de
alojamento;
q) Nos estabelecimentos de restauração ou de bebidas, incluindo os que possuam salas ou espaços destinados a
dança;
r) Nas cantinas, nos refeitórios e nos bares de entidades públicas e privadas destinados exclusivamente ao respectivo
pessoal;
s) Nas áreas de serviço e postos de abastecimento de combustíveis;
t) Nos aeroportos, nas estações ferroviárias, nas estações rodoviárias de passageiros e nas gares marítimas e
fluviais;
u) Nas instalações do metropolitano afectas ao público, designadamente nas estações terminais ou intermédias, em
todos os seus acessos e estabelecimentos ou instalações contíguas;
v) Nos parques de estacionamento cobertos;
x) Nos elevadores, ascensores e similares;
z) Nas cabinas telefónicas fechadas;
aa) Nos recintos fechados das redes de levantamento automático de dinheiro;
ab) Em qualquer outro lugar onde, por determinação da gerência ou de outra legislação aplicável, designadamente
em matéria de prevenção de riscos ocupacionais, se proíba fumar.
2 — É ainda proibido fumar nos veículos afectos aos transportes públicos urbanos, suburbanos e interurbanos
de passageiros, bem como nos transportes rodoviários, ferroviários, aéreos,

marítimos e fluviais, nos serviços
expressos, turísticos e de aluguer, nos táxis, ambulâncias, veículos de transporte de doentes e teleféricos.

Artigo 5.º

Excepções

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo anterior, podem ser criadas áreas exclusivamente
destinadas a pacientes fumadores em hospitais e serviços psiquiátricos, centros de tratamento e reabilitação e unidades
de internamento de toxicodependentes e de alcoólicos desde que satisfaçam os requisitos das alíneas *a*), *b*) e *c*)
do n.º 5.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, podem ser criadas nos estabelecimentos prisionais unidades de alojamento,
em celas ou camaratas, para reclusos fumadores desde que satisfaçam os requisitos das alíneas *a*), *b*) e *c*)
do n.º 5, sendo ainda admitido fumar nas áreas ao ar livre.

3 — Nos locais mencionados nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *h*), *i*), *j*), *l*), *m*), *n*), *o*), *p*), *q*), *r*) e *t*) do n.º 1 do artigo anterior, bem como nos locais mencionados na alínea *g*) do n.º 1 do artigo anterior que integrem o sistema de ensino superior, é admitido fumar nas áreas ao ar livre.

4 — Nos locais mencionados na alínea *s*) do n.º 1 do artigo anterior é admitido fumar nas áreas ao ar livre, com
excepção das zonas onde se realize o abastecimento de veículos.

5 — Nos locais mencionados nas alíneas *a*), *b*), *e*), *j*), *l*), *n*), *o*), *p*) e *t*) do n.º 1 do artigo anterior, bem como nos
locais mencionados na alínea *g*) do n.º 1 do referido artigo que integrem o sistema de ensino superior e nos locais
mencionados na alínea *h*) do n.º 1 do mesmo artigo que não sejam frequentados por menores de 18 anos, pode ser
permitido fumar em áreas expressamente previstas para o efeito desde que obedeçam aos requisitos seguintes:

a) Estejam devidamente sinalizadas, com afixação de dísticos em locais visíveis, nos termos do disposto no
artigo 6.º;

b) Sejam separadas fisicamente das restantes instalações, ou disponham de dispositivo de ventilação, ou qualquer
outro, desde que autónomo, que evite que o fumo se espalhe às áreas contíguas;

c) Seja garantida a ventilação directa para o exterior através de sistema de

extracção de ar que proteja dos efeitos
do fumo os trabalhadores e os clientes não fumadores.
6 — Nos locais mencionados na alínea *q*) do n.º 1 do artigo anterior com área destinada ao público inferior a
100 m2, o proprietário pode optar por estabelecer a permissão de fumar desde que obedeça aos requisitos mencionados
nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do número anterior.
7 — Nos locais mencionados na alínea *q*) do n.º 1 do artigo anterior com área destinada ao público igual ou
supe rior a 100 m2 podem ser criadas áreas para fumadores, até um máximo de 30 % do total respectivo, ou espaço
fisicamente separado não superior a 40 % do total respectivo, desde que obedeçam aos requisitos mencionados nas
alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 5, não abranjam as áreas destinadas exclusivamente ao pessoal nem as áreas onde os trabalhadores
tenham de trabalhar em permanência.
8 — Nos locais mencionados na alínea *p*) do n.º 1 do artigo anterior podem ser reservados andares, unidades de
alojamento ou quartos para fumadores, até um máximo de 40 % do total respectivo, ocupando áreas contíguas ou a
totalidade de um ou mais andares, desde que obedeçam aos requisitos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 5.
9 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior e das limitações constantes dos regulamentos emitidos
pelas empresas transportadoras ou pelas capitanias de portos, é permitido fumar nas áreas descobertas nos barcos
afectos a carreiras marítimas ou fluviais.
10 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6, a opção pela permissão de fumar deve, sempre que possível, proporcionar
a existência de espaços separados para fumadores e não fumadores.
11 — A definição das áreas para fumadores cabe às entidades responsáveis pelos estabelecimentos em causa,
devendo ser consultados os respectivos serviços de segurança,
higiene e saúde no trabalho e as comissões de segurança,
higiene e saúde no trabalho, ou, na sua falta, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene
e saúde no trabalho.
Artigo 6.º
Sinalização
1 — A interdição ou o condicionamento de fumar no interior dos locais

referidos nos artigos 4.° e 5.º devem
ser assinalados pelas respectivas entidades competentes, mediante a afixação de dísticos com fundo vermelho, conformes
ao modelo A constante do anexo I da presente lei e que dela faz parte integrante, sendo o traço, incluindo a
legenda e a cruz, a branco e com as dimensões mínimas de 160 mm x 55 mm.
2 — As áreas onde é permitido fumar são identificadas mediante afixação de dísticos com fundo azul e com as
restantes características indicadas no número anterior, conformes ao modelo B constante do anexo I.
3 — Aos dísticos referenciados nos números anteriores deve apor -se, na parte inferior do modelo, uma legenda
identificando a presente lei.
4 — O dístico referido no n.º 1 deve ainda conter o montante da coima máxima aplicável aos fumadores que
violem a proibição de fumar.
5 — Nos casos previstos nos n.os 6, 7 e 8 do artigo anterior, os dísticos devem ser afixados de forma a serem visíveis
a partir do exterior dos estabelecimentos.
Artigo 7.º
Responsabilidade
1 — O cumprimento do disposto nos artigos 4.° a 6.° deve ser assegurado pelas entidades públicas ou privadas
que tenham a seu cargo os locais a que se refere a presente lei.
2 — Sempre que se verifiquem infracções ao disposto nos artigos 4.º a 6.º, as entidades referidas no número anterior
devem determinar aos fumadores que se abstenham de fumar e, caso estes não cumpram, chamar as autoridades
administrativas ou policiais, as quais devem lavrar o respectivo auto de notícia.
3 — Todos os utentes dos locais referidos no n.º 1 têm o direi to de exigir o cumprimento do disposto nos artigos
4.º a 6.º, podendo apresentar queixa por escrito, circunstanciada, usando para o efeito, nomeadamente, o livro
de reclamações disponível no estabelecimento em causa.
CAPÍTULO III
Composição e medição das substâncias contidas nos cigarros comercializados
Artigo 8.º
Teores máximos de alcatrão, nicotina e monóxido de carbono dos cigarros
(…)

Artigo 31.º
Entrada em vigor
A presente lei entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2008.
[17] Vide processo 3244/2003-4 in Base de Dados do ITIJ (www.dgsi.pt).
[18] Obra citada, pág 257.
[19] Obra citada, pág 241.
[20] A não ser assim estar-se-ia perante fundamentalismo totalmente a evitar , numa sociedade onde se deve fomentar a tolerância e o respeito pelos direitos recíprocos e não extremismos, seja a que nível for, sempre perigosos…e tendencialmente desrespeitadores dos direitos individuais…
[21] Completamente….
[22] Artigo 394.º
Justa causa de resolução
1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente,
os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador,
punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.
3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação
do contrato;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de
poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias
adaptações.
5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se

prolongue
por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por
escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele
prazo.