



- I- Legislação Nacional**
- II- Comunicados do Conselho de Ministros**
- III- Regulamentos de Extensão**
- IV- Jurisprudência Nacional**

I- Legislação Nacional

Aviso n.º 25414/2010. D.R. n.º 235, Série II de 2010-12-06

Acordo colectivo de entidade empregadora pública para a Casa Pia de Lisboa.

Acordo colectivo de trabalho n.º 11/2010. D.R. n.º 243, Série II de 2010-12-17

Acordo colectivo de entidade empregadora pública para a Direcção-Geral do Tribunal de Contas.

Acordo colectivo de trabalho n.º 12/2010. D.R. n.º 243, Série II de 2010-12-17

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre a Direcção-Geral de Infra-Estruturas e Equipamentos do MAI e a FNSFP.

Decreto-Lei n.º 143/2010. D.R. n.º 253, Série I de 2010-12-31 Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2011, de forma faseada, sendo a mesma fixada, desde já, em € 485,00, com efeitos a 1 de Janeiro de 2011, e, posteriormente, sujeita a duas fases de avaliação, nos meses de Maio e de Setembro, com o objectivo de ser atingido o montante de € 500,00 após o segundo momento de avaliação.

II- Comunicados do Conselho de Ministros

Decreto Regulamentar que procede à regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro

Este diploma regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, de modo a permitir uma maior simplificação do processo de relacionamento dos cidadãos com o sistema de segurança social, em especial nas seguintes áreas:

- Comunicação de vinculação de trabalhadores;
- Comunicação do início de actividade de empresas e trabalhadores independentes; e
- Agilização do procedimento relativo à declaração de remunerações.

Decreto-Lei que integra no regime geral de segurança social os trabalhadores bancários e outros trabalhadores inscritos na Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários para efeitos de protecção nas eventualidades de maternidade, paternidade e adopção e velhice e extingue a Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários

Estabelece-se que os trabalhadores bancários e outros admitidos antes de 3 de Março de 2009, actualmente abrangidos pela Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários, passam a estar abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social para

efeitos de protecção nas eventualidades de maternidade, paternidade e adopção e na velhice.

Todavia, este diploma prevê a manutenção das regras constantes dos instrumentos de regulação colectiva de trabalho aplicáveis no Sector Bancário, que mantêm o carácter complementar ao Regime Geral de Segurança Social, nas eventualidades de doença, invalidez, morte e sobrevivência.

III-Regulamentos de Extensão

| Área de actividade | Diploma |
|--|---|
| Indústria de Papel e Cartão | Portaria n.º 1274/2010. D.R. n.º 241, Série I de 2010-12-15 Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa. |
| Mercado Grossista de Aços, Metais e Ferramentas | Portaria n.º 1275/2010. D.R. n.º 241, Série I de 2010-12-15 Determina a extensão do contrato colectivo entre a AÇOMEFER - Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros. |

IV- Jurisprudência Nacional

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2010-12-06

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Neste acórdão, o Tribunal da Relação do Porto pronunciou-se sobre a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

No caso em análise, ficou provado que o trabalhador celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado, para o desempenho das funções inerentes à categoria de director comercial, tendo sido acordada uma retribuição mensal ilíquida de € 715,00, acrescida de 3% sobre o valor, sem IVA, das vendas efectuadas.

A partir de Julho de 2008, a retribuição base passou para € 1.299,00, tendo, contudo, diminuído para € 915,00, a partir de Outubro do mesmo ano.

O trabalhador remeteu, então, uma carta com o assunto "Aviso de despedimento" em que comunicou ao empregador que, caso a sua situação remuneratória relativa a Outubro não fosse regularizada até 15 de Dezembro de 2008, visto que a remuneração mensal não lhe tinha sido paga por completo, era sua intenção rescindir o contrato de trabalho.

À comunicação supra referida respondeu o empregador, afirmando que, na sequência da carta de despedimento, que recebeu do trabalhador, este devia passar a estar de férias desde 8 de Dezembro de 2008 até 15 de Dezembro de 2008, ficando interdita a sua permanência nas instalações da empresa.

A questão suscitada neste acórdão era a de saber se de facto o trabalhador, mediante aquela comunicação, resolveu efectivamente o seu contrato de trabalho.

O Tribunal entendeu que, face à noção de resolução do contrato de trabalho, isto é o acto unilateral do tipo do negócio jurídico, de carácter receptício (deve ser obrigatoriamente levado ao conhecimento da outra parte), tendente à extinção *ex nunc* do contrato de trabalho, e dado que a resolução do contrato não pode ser proferida a termo ou sob condição, no caso vertente não ocorreu qualquer resolução, mas apenas a declaração de uma mera intenção ou ameaça nesse sentido, cuja concretização implicaria a emissão de nova declaração de vontade e apenas no caso de o pagamento não se verificar, o que não foi declarado pelo trabalhador.

O Tribunal decidiu que, uma vez que não se verificou a resolução do contrato, não se podia pronunciar sobre se a existência de justa causa, caindo, assim, o pedido de indemnização por resolução com justa causa e, visto que, se desconhecia se o trabalhador se apresentou ao trabalho em 16 de Dezembro de 2010 ou em data posterior (cabendo a este o ónus da prova desse facto), então o mesmo não teria direito às diferenças salariais atribuídas para além da quantia de € 960,00.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2010-12-16 **Retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal**

Neste acórdão o Supremo Tribunal de Justiça pronunciou-se sobre o regime legal da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

No caso em apreço, o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses intentou uma acção contra a CP - Comboios de Portugal, E.P.E., pedindo a condenação desta, para efeitos do cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, no pagamento do valor de algumas prestações complementares, que, alegadamente, integrariam o conceito de retribuição, tais como:

- Prémio de condução;
- Trabalho nocturno;
- Trabalho suplementar;
- Falta de repouso;
- Trabalho em dia feriado; e
- Horas de viagem.

Neste caso, a principal questão em análise reconduzia-se a saber se as mencionadas prestações complementares pagas pela CP integravam o conceito de retribuição a atender para o cálculo do valor devido a título de retribuição de férias e de subsídio de férias, vencidos nos anos de 1996 a 2006, e de subsídio de Natal, vencido nos anos de 1996 a 2002.

Entendeu o Tribunal que, apesar de as quantias auferidas a título de prémio de condução, trabalho nocturno, trabalho suplementar, falta de repouso e horas de viagem serem todas quantias variáveis auferidas pelos trabalhadores, apenas a retribuição por trabalho suplementar, trabalho nocturno e prémio de condução, desde que prestados com regularidade e periodicidade, nos anos em que estas atribuições patrimoniais ocorrerem em todos os meses de actividade (onze meses), se deveriam considerar retribuição.

Entendimento diverso teve o Tribunal quanto às quantias pagas a título de falta de repouso e horas de viagem, pois embora correspondessem a um direito do trabalhador e tivessem carácter patrimonial, não podiam ser consideradas como retributivas, uma vez que visam compensar não o trabalho prestado, mas antes os sacrifícios efectuados

e a especial penosidade que decorre do facto de o trabalhador não poder gozar tempos de descanso a que tem direito, bem como o incómodo dos tempos de deslocação entre a residência e do local de trabalho antes ou depois do período de repouso.

CONTACTOS

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362
lisboa@gpcb.pt • www.gpcb.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

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.



- I- National Legislation
- II- Announcements of the Council of Ministers
- III- Extension Regulations
- IV- National Case Law

I- National Legislation

Notice No 25414/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 235, Series II of 2010-12-06

Collective bargaining public employer's agreement concerning *Casa Pia de Lisboa*.

Collective bargaining agreement No 11/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 243, Series II of 2010-12-17

Collective bargaining public employer's agreement concerning *Direcção-Geral do Tribunal de Contas* (Board of the Court of Auditors).

Collective bargaining agreement No 12/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 243, Series II of 2010-12-17

Collective bargaining public employer's agreement concerning *Direcção-Geral de Infra-Estruturas e Equipamentos* between the Ministry of Interior and the *FNSFP* (national federation of the public employees' trade unions).

Decree-Law No 143/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 253, Series I of 2010-12-31

Ministry for Labour and Social Solidarity

Updates the amount of the national minimum monthly wage for the year of 2011, phased in as from January 2011. The national minimum monthly wage will be increased to EUR 485,00 from January 1, 2011 onwards and will be subsequently reanalyzed in May and September, with the purpose of increasing the amount up to EUR 500,00 after the second analysis period.

II- Announcements of the Council of Ministers

Regulatory Decree laying down the rules of implementation of the *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social* (Code of Social Security Welfare System Contribution Schemes) adopted by Law No 110/2009 of 16 September.

This Decree lays down the rules of implementation of the *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social* (Code of Social Security Welfare System Contribution Schemes), aiming to simplify the relation between citizens and the social security welfare scheme, in particular in the following areas:

- Communication of employees' hiring;
- Communication of the beginning of activity for undertakings and independent employees;
- Streamlining of the procedure regarding remuneration declarations.

Decree-Law including bank employees and other employees covered by the *Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários* (family allowance fund

for bank employees) in the general social security welfare scheme, for the purpose of motherhood, fatherhood, adoption and old-age benefit protection and terminating the mentioned *Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários*.

In accordance with this Decree-Law, bank employees and other employees hired before March 3, 2009, currently covered by *Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários*, will now be covered by the General Social Security Welfare Scheme for the purpose of motherhood, fatherhood, adoption and old-age benefit protection.

However, in accordance with this legislation the rules set out in collective bargaining agreements applicable to the Banking area, and that are supplementary to the Social Security Welfare Scheme to provide protection in the case of illness, disability, death and survival, are maintained.

III- Extension Regulations

| Area of activity | Legislation |
|---|---|
| Cardboard and Paper Industry | Ministerial Order No 1274/2010. D.R. No 241, Series I of 2010-12-15 Determining the extension of the amendments to the collective bargaining agreement between ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão and Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa. |
| Wholesale Steel, Metals and Tools Market | Ministerial Order No 1275/2010. D.R. No 241, Series I of 2010-12-15 Determining the extension of the collective bargaining agreement between AÇOMEFER - Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas and SITESC - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo and other trade unions. |

IV- National Case Law

Judgment of the Court of Appeal of Porto of 2010-12-06 **Termination of employment contract by the employee**

In this judgment, the Court of Appeal of Porto ruled on the termination of the employment contract by the employee.

In the case under consideration, it was proved that the employee entered into a permanent employment contract to perform the functions of commercial manager, with an agreed gross monthly pay of EUR 715.00, plus 3% of the value of the sales made, excluding VAT.

From July 2008, the base pay was increased to EUR 1,299.00; however, the same was reduced to EUR 915.00, from October of the same year.

The employee then sent a letter with the subject "Notice of dismissal" informing the employer that he intended to terminate the employment contract if the situation concerning his October pay, which had not been paid in full, was not regularised by December 15, 2008.

The employer replied to this notice informing that, following the letter of dismissal sent by the employee, the latter would be on holiday leave from December 8, 2008 to December 15, 2008 and that he was forbidden to remain on the premises of the company.

The question raised in this judgment was whether the letter had actually terminated the employment contract.

The Court held that, in accordance with the concept of termination of employment contract by the employee, such termination is an unilateral act, of the same nature of a legal transaction; it must be received (obligation to inform the other party), it is effective *ex nunc*, and, considering that the termination of the employment contract cannot be made subject to a condition or a fixed term, in the case under consideration, no termination occurred but rather the declaration of a mere intention or a threat to that effect, only to be carried out through a new declaration if the payment was not made, which the employee failed to indicate.

The Court held that, since there was no termination of the employment contract, the Court could not rule on whether there was just cause for such termination, therefore dismissing the application for a compensation based on termination with just cause and, since it was not known if the employee went to work on December 16, 2010 or after that date (it being his burden to prove such fact), the employee would not be entitled to the remuneration differences in excess of the amount of EUR 960.00.

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2010-12-16 Holiday pay, holiday allowance and Christmas allowance

With this judgment, the Supreme Court of Justice ruled on the legal framework governing holiday pay, holiday allowance and Christmas allowance.

In the case under consideration, the *Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses* (Portuguese railways train drivers national trade union) brought an action against CP - Comboios de Portugal, E.P.E., requesting that, for the purpose of calculation of the holiday pay, holiday allowance and Christmas allowance, the company be ordered to pay a number of additional amounts, that are allegedly included in the concept of pay, such as:

- Driving bonus;
- Night shift;
- Overtime work;
- Lack of rest;
- Work on public holiday; and
- Travelling hours.

In this case, the main issue was whether the above mentioned additional amounts paid by CP were included in the concept of pay to be taken into account for the purpose of the calculation of the amount due as holiday pay and holiday allowance for the years 1996 to 2006, and Christmas allowance for the years 1996 to 2002.

The Court considered that, despite the fact that the amounts received as driving bonus, work shift, overtime work, lack of rest and travelling hours are all variable amounts earned by the employee, only the amounts payable for overtime, night shift and driving bonus should be regarded as pay, provided the same had been paid regularly, in the years in which the same had been paid every month (eleven months).

On the contrary, the Court held that the amounts paid for lack of rest and travelling hours, despite being a right of the employee and having a financial character, could not be regarded as pay, since they are not meant to compensate work performed but rather the sacrifices made and the hardship arising from the fact that the employee cannot rest as he is entitled to do, and the disruption of travelling from home to the workplace before or after rest time.

CONTACT

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362
lisboa@gpcb.pt • www.gpcb.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

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 lawyerclient 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.
