

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007
International Tax Review European Awards

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Legislação em destaque

Lei nº 23/2007 de 4 de Julho e Decreto Regulamentar nº 84/2007 de 5 de Novembro - Regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional

1. Vigência

Entraram em vigor no dia 3 de Agosto e no dia 10 de Novembro respectivamente, a Lei nº 23/2007 de 4 de Julho e o Decreto Regulamentar nº 84/2007 de 5 de Novembro que estabelecem o novo regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

2. Principais Objectivos

- Criação de mecanismos mais simples e céleres de apreciação e decisão dos pedidos;
- Harmonização dos estatutos jurídicos dos titulares;
- Regulamentação da imigração meramente temporária;

- Simplificação do regime aplicável à mão-de-obra altamente qualificada, cientistas e docentes universitários;
- Facilitação do reagrupamento familiar;
- Protecção das vítimas de tráfico;
- Luta contra a imigração ilegal;
- Garantias de audição e defesa dos imigrantes.

3. Principais Aspectos

3.1. Títulos

3.1.1. Vistos

Visto de residência

O processo é iniciado mediante a solicitação de um Visto de Residência que permite a entrada em Portugal para solicitar autorização de residência e habilita o seu titular a permanecer em território Português, para esses efeitos, por um período de quatro meses.

O Visto de Residência passa a ter uma maior

abrangência e perde o seu carácter residual à luz do regime anterior, no qual a entrada em Portugal para efeitos de exercício de actividade profissional ou estudo dependia "ab initio", na grande maioria das situações, da posse de um visto de trabalho ou de estudo.

Nesta nova etapa prévia exige-se desde logo um cumprimento de determinados requisitos consoante a finalidade pretendida com a autorização de residência (por exemplo, a posse de promessa de contrato de trabalho, manifestação individualizada de interesse da entidade empregadora ou proposta de contrato de prestação de serviços).

Quando a finalidade se prenda com o exercício de actividade profissional subordinada, a concessão do visto estará sujeita à existência de oportunidades de emprego. Prevê-se, no entanto, que a emissão de vistos de residência nestas situações possa, excepcionalmente, ocorrer independentemente do contingente indicativo de oportunidades de emprego que tenha sido fixado.

Visto de estada temporária

Foi também significativamente alargada a abrangência do Visto de Estada Temporária, anteriormente limitada a situações de sujeição a tratamentos médicos e acompanhamento desses indivíduos e reagrupamento familiar de titulares de autorização de permanência.

Este tipo de visto passa a ser aplicável, mediante o cumprimento de determinados requisitos, a situações de:

- i)** Transferência de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma empresa ou grupo de empresas (que possuam poderes de direcção, que possuam conhecimento técnicos específicos essenciais à actividade ou que devam receber formação em território nacional;
- ii)** exercício de actividade profissional subordinada ou independente de carácter temporário (seis meses);
- iii)** actividade de investigação ou altamente qualificada (um ano);
- iv)** actividade desportiva amadora;
- v)** cumprimento de compromissos internacionais no âmbito da Organização Mundial do Comércio.

Estas situações estavam anteriormente sujeitas à emissão de vistos de trabalho pelo que, esta alteração pode trazer uma maior simplificação

destes processos com especial incidência nas situações referidas nas alíneas i) e iii).

3.1.2. Autorização de residência

A Autorização de Residência substitui os anteriores vistos de trabalho e de estudo e é concedida para as seguintes finalidades:

i) Exercício de actividade profissional:

- Subordinada;
- Independente: Inclui imigrantes empreendedores;
- Actividade de investigação ou altamente qualificada: Com as simplificações identificadas supra.

ii) Estudo (ensino superior ou secundário), Estágio profissional não remunerado ou voluntariado;

iii) Reagrupamento familiar: Para além das situações já abrangidas no regime anterior estende-se também aos filhos maiores e solteiros do titular que se encontrem a estudar em Portugal, situação não prevista no regime anterior e aos membros da família que tenham entrado regularmente em Portugal, situação só excepcionalmente admitida no regime anterior;

iv) Vítimas de tráfico de pessoas ou de acção de auxílio à imigração ilegal;

v) Titulares do estatuto de residente de longa duração em outro Estado Membro da União Europeia: Com requisitos substancialmente reduzidos face ao regime anterior no qual a situação estava sujeita ao regime normal e facilitando a circulação e estabelecimento no território EU de cidadãos estrangeiros em situação regular;

vi) Em situações especiais: Para além das elencadas anteriormente, inclui situações novas com especial destaque para (a) a possibilidade de regularização de situações de cidadãos estrangeiros menores e maiores que tenham nascido em território nacional e aqui se tenham mantido em situação irregular e (b) cidadãos estrangeiros que tenham sido vítimas de infracção penal ou contra-ordenacional grave ou muito grave referente à relação de trabalho desde que tenham denunciado a infracção às entidades competentes e com elas colaborem.

Recorde-se que face ao regime anterior, e no que respeita ao exercício de actividade profissional, a autorização de residência representava uma segunda etapa no processo de estabilização da permanência em território nacional uma vez que, só após três anos de titularidade de visto de trabalho era permitido o acesso a este título de permanência.

Um último destaque para a possibilidade de, a título excepcional, poder ser concedida Autorização de Residência a cidadãos estrangeiros sem visto de residência que:

- i) possuam contrato de trabalho ou tenham uma relação laboral devidamente comprovada pelas entidades competentes;
- ii) tenham entrado legalmente em território nacional e aqui permaneçam legalmente;
- iii) estejam inscritos e tenham a sua situação regularizada perante a segurança social.

3.2. Contingente de oportunidades de emprego

O novo regime mantém limitações à concessão de títulos para o exercício de actividade subordinada em Portugal tendo em conta as oportunidades de emprego existentes.

O contingente global indicativo de oportunidades de emprego será aprovado pelo Conselho Ministros podendo excluir sectores ou actividades onde não se verifiquem necessidades de mão-de-obra.

Até à determinação do contingente (ainda não aprovado) deverá aplicar-se o seguinte regime transitório:

- i) O Instituto do Emprego e Formação Profissional divulgará através da Internet todas as ofertas de emprego não preenchidas no prazo de 30 dias por trabalhadores que gozem de preferência;
- ii) Até ao limite das ofertas de emprego não preenchidas podem ser concedidos vistos de residência (desde que preenchidos os demais requisitos).

3.3. Estatuto do residente de longa duração

Cria-se o estatuto de residente de longa duração a atribuir a cidadãos estrangeiros residentes em território nacional nos cinco anos imediatamente anteriores.

Tendo em conta o elenco de situações excluídas da possibilidade de beneficiar deste estatuto, o estatuto tende a limitar a sua aplicação a cidadãos estrangeiros que exercem actividade profissional.

Os beneficiários do estatuto de residente de longa duração beneficiam de igualdade de tratamento perante os nacionais nos termos da Constituição e da lei.

3.4. Procedimentos

Prevê-se uma simplificação de processos dispensando a entrega de documentos já integrados no

fluxo de trabalho electrónico do SEF e que se mantenham válidos.

Não foram introduzidas alterações de relevo nos procedimentos a seguir e entidades que participam no processo.

3.5. Combate à imigração ilegal

3.5.1. Disposições penais

É reforçada a moldura penal do crime de auxílio à imigração ilegal quando se verifiquem condições desumanas, degradantes, perigo de vida, ofensa à integridade física ou morte prevendo-se uma pena de prisão de 2 a 8 anos.

O casamento de conveniência é também tipificado como crime.

3.5.2. Contra-ordenações

É aumentado o valor das coimas nas seguintes infracções:

- i) Transporte de pessoa com entrada não autorizada no país;
- ii) Falta de visto de escala;
- iii) Emprego de cidadão estrangeiro.

As situações de incumprimento da obrigação de comunicação de dados pelas transportadoras e o desembarque de cidadãos estrangeiros fora dos postos de fronteira qualificados para esses efeitos foram acrescentadas ao elenco das contra-ordenações nesta matéria.

Legislação

Decreto Regulamentar nº 84-A/2007, D.R. nº 237, Série I, de 2007-12-10

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece o regime jurídico de gestão, acesso e financiamento no âmbito dos programas operacionais financiados pelo Fundo Social Europeu.

Portaria nº 1563/2007, D.R. nº 238, Série I de 2007-12-11

Ministérios da Administração Interna e do Trabalho e da Solidariedade Social

Fixa os meios de subsistência de que devem dispor os cidadãos estrangeiros para a entrada e permanência em território nacional.

Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Industriais de Ourivesaria do Sul	<p>Portaria n.º 1519/2007, D.R. n.º 232, Série I de 2007-12-03</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.</p>
Empresas de Publicidade e Comunicação	<p>Portaria n.º 1520/2007, D.R. n.º 232, Série I de 2007-12-03</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APAP - Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.</p>
Panificação	<p>Portaria n.º 1521/2007, D.R. n.º 232, Série I de 2007-12-03</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA - Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos - sul).</p>
Empresas Químicas	<p>Portaria n.º 1522/2007, D.R. n.º 232, Série I de 2007-12-03</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.</p>
Armadores de Tráfego Fluvial	<p>Portaria n.º 1528/2007, D.R. n.º 233, Série I de 2007-12-04</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros.</p>
Agricultura	<p>Portaria n.º 1529/2007, D.R. n.º 233, Série I de 2007-12-04</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores dos Conselhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.</p>
Industriais de Conservas de Peixe	<p>Portaria n.º 1530/2007, D.R. n.º 233, Série I de 2007-12-04</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.</p>

<p>Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora</p>	<p>Portaria n.º 1535/2007, D.R. n.º 234, Série I de 2007-12-05 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.</p>
<p>Industriais de Curtumes</p>	<p>Portaria n.º 1536/2007, D.R. n.º 234, Série I de 2007-12-05 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE - Federação dos Sindicatos de Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares).</p>

Comunicados do Conselho de Ministros

Decreto-Lei que actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2008

Este Decreto-Lei vem fixar, no âmbito do acordo de concertação social celebrado, em Dezembro de 2006, pelo Governo e pelos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2008, em EUR 426,00, traduzindo-se num aumento absoluto de EUR 23,00 por mês.

Obrigações

Entrega da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar

De acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 204.º do Código do Trabalho, o empregador deverá enviar à Autoridade para as Condições do Trabalho, até 31 de Janeiro, a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar

durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas.

A referida relação nominal deverá ser visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, caso se trate de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

Jurisprudência Nacional

Acórdão n.º 539/2007, D.R. n.º 243, Série II de 2007-12-18

Tribunal Constitucional
Não julga inconstitucional a norma do artigo 398.º, n.º 1, do Código das Sociedades Comerciais

No presente Acórdão, o Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se sobre a possível inconstitucionalidade formal, orgânica e material do n.º 1 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC).

Relativamente à eventual inconstitucionalidade formal, colocava-se a questão de saber se a referida norma se considerava englobada no conceito de *legislação do trabalho* e, portanto, se

Retribuição mínima mensal garantida

Relação de administração - Contrato de trabalho

Relação nominal - Trabalho suplementar

teria sido aprovada sem a participação das estruturas representativas dos trabalhadores, em contradição com o disposto nos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP).

De acordo com o conceito de *legislação do trabalho* adoptado pelo Tribunal Constitucional - legislação que verse qualquer ponto do estatuto jurídico dos trabalhadores e das relações de trabalho em geral, incluindo, naturalmente, os trabalhadores da função pública - e por si perfilhado em anteriores arestos (Acórdãos n.º 201/90 e n.º 362/94), entendeu esse Tribunal que a norma em causa não enfermava de inconstitucionalidade formal, já que não regulava posições jurídicas de trabalhadores enquanto tais, nem tinha influência directa e imediata nas relações laborais. O n.º 1 do artigo 398.º do CSC apenas visaria salvaguardar o interesse social, impedindo que se cumulassem, na mesma pessoa, as qualidades de administrador e administrado, com as inerentes consequências ao nível da falta de idoneidade e imparcialidade na prossecução daquele.

Discriminação - Pagamento de trabalho suplementar

No que concerne à inconstitucionalidade orgânica de que padeceria a norma em apreço, em virtude de ter sido emanada do Governo, violando a reserva de competência da Assembleia da República, por se tratar de matéria relativa a direitos liberdades e garantias (artigo 165.º, n.º 1, alínea b), da CRP), nomeadamente o direito de livre escolha da profissão, o Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido da sua improcedência, uma vez que a incompatibilidade prevista no artigo 398.º, n.º 1, do CSC decorreria, por um lado, de uma opção, por parte do interessado, pelo exercício das funções de administrador e, por outro lado, estaria reservada somente à sociedade administrada pelo interessado ou a sociedades que com ela estivessem numa relação de domínio ou de grupo.

Por fim, foi apreciada pelo Tribunal Constitucional a inconstitucionalidade material da norma supra referida, em particular, no sentido de determinar se a nulidade do contrato de trabalho - celebrado entre o administrador e a sociedade, após o início das suas funções de administrador - que dela resultava, colidiria com a liberdade de escolha da profissão, com a garantia de segurança no emprego e com o

direito ao trabalho, consagrados constitucionalmente nos artigos 47.º, n.º 1, 53.º e 58.º, n.º 1, conjugados com os artigos 17.º e 18.º, n.º 12, todos da CRP, e, portanto, consubstanciaria um despedimento sem justa causa.

Ora, na senda do que já havia sido entendido pelo Supremo Tribunal de Justiça, o Tribunal Constitucional decidiu-se pela não inconstitucionalidade material, alegando que o que estaria em causa seria a aplicação de normas que impõem a invalidade do contrato de trabalho celebrado, por violação de regras de direito societário e não a extinção desse mesmo contrato. Mais uma vez, o Tribunal Constitucional reiterou que o n.º 1 do artigo 398.º do CSC visava, de um lado, evitar o aproveitamento das funções de administrador em benefício próprio e, de outro lado, garantir o exercício imparcial de tais funções, de modo a proteger interesses societários e extra-societários.

Jurisprudência Comunitária

Processo C-300/06: Acórdão do Tribunal de Justiça (Primeira Secção) de 6 de Dezembro de 2007 (Pedido de decisão prejudicial do Bundesverwaltungsgericht (Alemanha) («Artigo 141.º CE - Princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos - Funcionários - Prestação de horas extraordinárias - Discriminação indirecta dos trabalhadores femininos a tempo parcial»))

O artigo 141.º CE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional em matéria de remuneração dos funcionários, como a que está em causa no processo principal, que, por um lado, define as horas extraordinárias prestadas quer pelos funcionários a tempo inteiro quer pelos funcionários a tempo parcial como as horas que cumprem para além do seu horário individual de trabalho e, por outro, remunera essas horas a uma taxa inferior à taxa horária aplicada às horas prestadas no limite do horário individual de trabalho, pelo que os funcionários a tempo parcial recebem uma remuneração inferior à dos funcionários a tempo inteiro relativamente às horas que prestam para além

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

do seu horário individual e até ao limite do número de horas devidas por um funcionário a tempo inteiro, no âmbito do seu horário, sempre que:

- a) Entre os trabalhadores sujeitos à referida legislação, for afectada uma percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores femininos que masculinos; e
- b) A diferença de tratamento não seja justificada

por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação baseada no sexo.

Destaques

Foi apresentado, a 20 de Dezembro, o Livro Branco elaborado pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais.

A presente Newsletter foi elaborada pela Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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 Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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.

Contactos

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 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, 3265-3.3 • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

Portuguese Tax Firm of the Year - 2007
International Tax Review European Awards

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Employment

Português English

Highlighted legislation

Law no. 23/2007 of July 4, and Regulating Decree no. 84/2007 of November 5 - Legal framework of entry, stay, departure and expulsion of foreign nationals from Portuguese territory.

1. Effectiveness

Law no. 23/2007 of July 4 and Regulating Decree no. 84/2007 of November 5 have come into effect on August 3 and November 10 respectively, establishing the new legal framework of entry, stay, departure and expulsion of foreign nationals from Portuguese territory.

2. Main objectives

- Creation of simpler and faster mechanisms for assessing and deciding requests;
- Harmonization of the title holders' legal statutes;

- Regulation of merely temporary immigration;
- Simplification of the applicable framework to highly qualified employment, scientists and university lecturers;
- Facilitation of family regrouping;
- Protection of traffic victims;
- Fight against illegal immigration;
- Guarantees of immigrants' hearing and defence;

3. Main aspects

3.1. Titles

3.1.1. Visas

Residence visa

The process is initiated by requesting a residence visa, which allows the entry into Portugal in order to request residence authorization and allows its

holder to remain in Portuguese territory for these purposes, for a period of four months.

The residence visa has now a greater scope and has lost its residual nature in light of the previous legal framework, for which the entry in Portugal for the purposes of executing a professional activity or study depended "*ab initio*" in most situations on the possession of a work or study permit. During this new prior phase, certain requirements must be fulfilled in compliance with the expected purpose of the residence authorisation (for example, having a promissory employment contract, individual statement of interest from the employer or services supply contract proposal).

Whenever the purpose is linked to the execution of the subordinated professional activity, the granting of the visa shall be subject to the existence of employment opportunities. It is expected however, that the issuance of residence visas in these situations may, exceptionally, occur regardless of the employment opportunity contingent that may be defined.

Temporary-stay visa

The scope of the temporary-stay visa, previously limited to situations subject to medical treatments and accompanying of these individuals and family regrouping of permit of stay holders, has also significantly been extended.

This type of visa is now applicable, subject to compliance with certain requirements, to the following situations:

- i)** Transfer of employees between establishments of the same company or group of companies (with management power, with specific technical knowledge essential to the activity or should receive training in national territory);
- ii)** Executing a temporary (six months) subordinated or independent professional activity;
- iii)** Research or highly qualified activity (one year);
- iv)** Amateur sports activity;
- v)** Fulfilment of international commitments in the scope of the World Trade Organization.

These situations were previously subject to the issuance of work visas; therefore this change may result in greater simplification of these processes especially to the situations mentioned in paragraphs i) and iii).

3.1.2. Residence authorisation

The residence authorisation substitutes the previous work and study visas and is granted for the following purposes:

- i)** Execution of professional activity:
 - Subordinated;
 - Independent: Including entrepreneurial immigrants;
 - Research or highly qualified activity: With the aforementioned simplifications.
- ii)** Study (higher or secondary education), non remunerated professional trainee or voluntary work;
- iii)** Family regrouping: In addition to the already specified situations in the previous legal framework, it is also extended to adult and single children of the holder studying in Portugal, situation not foreseen in the previous legal framework and family members that have entered in Portugal legally, this situation being only exceptionally admitted in the previous legal framework;
- iv)** Victims of trafficking in human beings or illegal immigration aid activities;
- v)** Holders of long term resident statute in another Member State of the European Union: With substantially reduced requirements compared to the previous legal framework in which the situation was subject to the common legal framework and facilitating the circulation and establishment in the EU of regularized foreign citizens;
- vi)** Special situations: In addition to the aforementioned situations, new situations are included such as (a) the possibility of regularizing the situation of underage and adult foreign citizens born in national territory and that have remained here non regularized and (b) foreign citizens that have been victims of a criminal offence or of a serious or very serious administrative offence regarding the employment relation, as far as they have reported the offence to the competent entities and collaborated with the same.

We should highlight that bearing in mind the previous legal framework, and regarding the execution of a professional activity, the residence authorisation represented a second phase in the settlement process in national territory since access to this settlement title was only provided for after a three year holding period of work permit.

One last highlight for the possibility of, exceptionally, granting a residence authorisation to foreign citizens without residence visa that:

- i)** Hold an employment contract or have an employment relation duly verified by the competent authorities;

- ii) Have entered the country legally and remain here legally;
- iii) Are registered and have a regularized situation before the social security.

3.2. Contingent of employment opportunities

The new legal framework maintains limitations to the granting of titles for the execution of a subordinated activity in Portugal considering the existing employment opportunities.

The global contingent indicative of employment opportunities shall be approved by the Council of Ministers with the possibility of excluding sectors or activities where employment opportunities have not been identified.

The following transitional legal framework shall be applicable until the definition of the contingent (pending approval):

- i) The Employment and Vocational Training Institute shall disclose through Internet all employment offers not filled in a 30 days period by employees that have preference;
- ii) Residence visas can be granted up to the limit of employment opportunities not fulfilled (as long as the other requirements are fulfilled).

3.3. Long term resident status

The long term resident statute was created to be granted to foreign citizens resident in national territory during the five years immediately before.

Considering the variety of situations excluded from the possibility of benefiting from this statute, granting of this visa is likely to be limited to foreign citizens that perform a professional activity.

The beneficiaries of the long term residence statute benefit from equality of treatment as for nationals under the terms of the Constitution and the law.

3.4. Procedures

The new legal framework introduced the simplification of processes exempting the delivery of documents already integrated in the electronic workflow of the Foreign Nationals and Borders Service (SEF) that remain valid.

No significant changes have been introduced in the procedures and entities participating in the process.

3.5. Fight against illegal immigration

3.5.1. Criminal provisions

The criminal form of illegal immigration aid activities when verifying inhuman and degrading conditions, risk of life, offence to physical integrity or death is reinforced foreseeing a sanction of prison ranging from 2 to 8 years.

Marriage of convenience is also typified as a crime.

3.5.2. Administrative offences

The amounts of fines of the following offences have been increased:

- i) Transport of person with unauthorized entry in the country;
- ii) Lack of stop visa;
- iii) Employment of foreign citizen.

Breaches of the obligation to communicate data by transporting companies and disembarkation of foreign citizens in places other than the qualified border posts for these purposes have been added to the list of administrative offences regarding this matter.

Legislation

Regulating Decree 84-A/2007, D.R. (*Diário da República* - Official Journal of the Portuguese Republic) no. 237, Series I, of 2007-12-10
Ministry for Employment and Social Solidarity

Establishes the legal framework for management, access and financing within the scope of operational programs financed by the European Social Fund.

Ministerial Order no. 1563/2007, D.R. no. 238, Series I, of 2007-12-11
Ministry of Home Affairs, Employment and Social Solidarity

Defines the means of subsistence that must be available to foreign citizens for the entry and stay in national territory.

Extension Regulations

Area of activity	Legislation
South Jewellery Industries	<p>Ministerial Order no. 1519/2007, D.R. no. 232, Series I, of 2007-12-03 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul</i> (South Jewellery Industry Association) and <i>FEQUIMETAL</i> (Inter-trade union Federation of Metallurgy, Metalomechanic, Mines, Chemistry, Pharmaceutical, Oil and Gas) and between the same association of employers and <i>SIMA</i> (Trade Union of Steel Industries and Associates).</p>
Publicity and Communication Companies	<p>Ministerial Order no. 1520/2007, D.R. no. 232, Series I, of 2007-12-03 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>APAP</i> (Portuguese Association of Public and Communication Companies) and <i>FETESE</i> (Federation of Trade Unions of Service Employees) and others.</p>
Bread making and bakery	<p>Ministerial Order no. 1521/2007, D.R. no. 232, Series I, of 2007-12-03 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ASIMPALA</i> (Association of Alto Alentejo Bread making and Bakery Industries) and others and <i>FETESE</i> - Federation of Trade Unions of Service Employees and others (south - administratives).</p>
Chemical Companies	<p>Ministerial Order no. 1522/2007, D.R. no. 232, Series I, of 2007-12-03 Adopting the extension regulation between <i>APEQ</i> (Portuguese Association of Chemical Companies) and others and <i>FETESE</i> (Federation of Trade Unions of Service Employees) and others.</p>
River Traffic Ship Owners	<p>Ministerial Order no. 1528/2007, D.R. no. 233, Series I, of 2007-12-04 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between the Association of River Traffic River Owners and <i>SIMAMEVIP</i> (Trade Union of Merchant Navy Employees, Travel Agencies, Freight Forwarders, Fishing) and others.</p>
Agriculture	<p>Ministerial Order no. 1529/2007, D.R. no. 233, Series I, of 2007-12-04 Adopting the extension regulation between the Association of Farmers of the Councils of Abrantes, Constância, Sardoal and Mação and <i>FESAHT</i> (Federation of Agriculture, Food, Beverage, Hotel and Tourism Trade Unions of Portugal) and others.</p>

Fish Conservation Industries	<p>Ministerial Order no 1530/2007, D.R. no. 233, Series I, of 2007-12-04 Adopting the extension regulation between <i>ANICP</i> (National Association of Fish Conservation Industries) and <i>FESAHT</i> (Federation of Agriculture, Food, Beverage, Hotel and Tourism Trade Unions of Portugal) and others.</p>
Commercial and Business Association of Councils of Oeiras and Amadora	<p>Ministerial Order no. 1535/2007, D.R. no. 234, Series I, of 2007-12-05 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between the Commercial and Business Associations of the Councils of Oeiras and Amadora and others and <i>CESP</i> (Trade Union of Commerce, Office and Service Employees of Portugal) and others and between these employers' associations and <i>FETESE</i> (Federation of Trade Unions of Service Employees) and others.</p>
Fabric Industries	<p>Ministerial Order no. 1536/2007, D.R. no. 234, Series I, of 2007-12-05 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between the Portuguese Association of Fabrics Industrialists and <i>FESETE</i> (Federation of Textile, Wool, Clothes, Shoeware and Leather Trade Unions of Portugal) and between the same employers association and the Trade Union of Fabrics Industry Operators and others (production and auxiliary functions).</p>

Announcements of the Council of Ministers

Decree-Law that updates the amount of the guaranteed minimum monthly wage for 2008

This Decree-Law sets, within the scope of a social agreement which entered into force in December 2006 between the Government and social partners present in the Permanent Committee for Social Dialogue, the amount of the guaranteed minimum monthly wage for 2008, at EUR 426,00, resulting in an absolute increase of EUR 23,00 per month.

Obligations

Delivery of the list of employees having worked overtime

Under the provisions of article 204 (6) of the Employment Code, the employer shall deliver to the Authority for Working Conditions, before January 31, a list identifying the employees who have worked overtime during the previous semester, specifying the number of hours worked.

The relevant list shall be signed by the workers' commission or, if non existent, in the event of an affiliate worker, by the respective trade union.

List identifying employees - Overtime work

Guaranteed minimum monthly wage

Management relation -
Employment contract

National case-law

Judgement no. 529/2007, D.R. no. 243, Series II, of 2007-12-18

Constitutional Court

Does not hold to be unconstitutional the rule in section 398 (1) of the Companies Code

In this Judgement, the Constitutional Court was asked to pronounce itself on the possible formal, organic and material unconstitutionality of section 398 (1) of the Companies Code (CSC).

Regarding the possible formal unconstitutionality, a question arose about knowing if the said rule was considered encompassed in the concept of *employment legislation* and, therefore, would have been approved without the involvement of worker representative structures, in contradiction with the provisions in articles 54 (5) paragraph d), and 56 (2) paragraph a), both in the Constitution of the Portuguese Republic (CRP).

In accordance with the concept of *employment legislation* adopted by the Constitutional Court - legislation ruling on any issue of the employees' legal statute and employment relations in general, naturally including public civil servants - and adopted in previous releases (Judgements nos. 201/90 and 362/94), the Court understood that the rule in question was not formally unconstitutional, as it did not regulate legal positions of employees as such, nor had it any direct and immediate influence on employment relations. Section 398 (1) of the CSC would only aim at protecting social interest, preventing the accumulation on the same person, of manager and administrated qualities, with the inherent consequences at the level of lack of suitability and impartiality in its execution.

With regard to organic unconstitutionality of the rule in question, by virtue of having been issued by the Government, breaching the competence of the Parliament, due to being a matter related to freedom rights and guarantees (articles 165 (1) paragraph b) of the CRP), namely the right of free choice of profession, the Constitutional Court resolved on its inadmissibility considering

the incompatibility provided in article 398 (1) of the CSC would result, on one hand, from a choice made by the interested party in executing its management functions and, on the other hand, would be reserved solely to the company administrated by the interested party or by companies in a control or group relation.

Finally, the Constitutional Court appreciated the material unconstitutionality of the aforementioned rule, specially, in the sense of determining whether the nullity of an employment contract - between the manager and the company, after his appointment as Manager - which resulted from the same, collided with the freedom of choice of a profession, with the guarantee of safety at work and the right to work, constitutionally foreseen in articles 47 (1), 53 and 58 (1), in combination with articles 17 and 18 (2), all of the CRP and therefore, would justify dismissal without just cause.

Inline with what had already been understood by the Supreme Court of Justice, the Constitutional Court ruled on the material unconstitutionality, alleging that the issue in cause would be the application of rules that impose the invalidity of the contract concluded, due to violation of corporate law rules and not the extinction of the said contract. Furthermore, the Constitutional Court reiterated that section 398 (1) of the CSC sought on one hand to avoid making use of management functions for personal benefit and, on the other hand, to guarantee the impartial execution of such functions, in order to protect corporate and extra-corporate interests.

Community case-law

Process C-300/06: Judgement of the Court of Justice (First Section) of 6 December 2007

(Reference for a preliminary ruling from *Bundesverwaltungsgericht* (Germany) ("Section 141 EC - Principle of Equality of remuneration between male and female employees - Employees - Provision of overtime - Indirect discrimination of part time female employees").

Section 141 of the EC Treaty must be interpreted in the sense it opposes to a national legislation

Discrimination - remuneration for
supplementary work

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

in terms of employees' remuneration, such as the one being questioned in the main proceeding, that on one hand defines overtime performed by employees working full and part time as hours they provide in addition to their individual work hours and, on the other hand, remunerates these hours at a lower rate than the hourly rate applied to hours worked during individual working hours, for which part time employees receive a remuneration lower than full time employees with regard to hours worked in addition to their individual hours and up to the limit number of hours due by a full time employee, within the scope of their working hours, as long as:

- a) Among employees subject to the relevant legislation, a considerably higher percentage of female employees are affected, as opposed to male;
- b) The difference in proceeding is not due to objective factors and external to any gender-based discrimination.

Highlights

The White Book produced by the Employment Relations White Book Commission was presented on December 20.

This Newsletter was prepared by Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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 Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados 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.

Contact

LISBON

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

OPORTO

Avenida da Boavista, 3265-3.3 • 4100-137 Oporto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS, RL Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada