

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

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Sumário

- I. Legislação Nacional em Destaque
- II. Legislação Nacional
- III. Legislação Comunitária
- IV. Regulamentos de Extensão
- V. Jurisprudência Nacional

I. Legislação Nacional em Destaque

Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2008, de 15-02

Determina que a admissão em território nacional de cidadãos estrangeiros de Estados terceiros para o exercício de uma actividade profissional subordinada nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 59.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, desde a data da publicação da resolução até 31 de Dezembro de 2008, seja feita até ao limite de 8500 vistos de residência, tendo em conta o contingente global indicativo de oportunidades de emprego presumivelmente não preenchidas por nacionais portugueses, trabalhadores nacionais de Estados membros da União Europeia, do Espaço Económico Europeu, de Estado terceiro com o qual a Comunidade Europeia tenha celebrado um acordo de livre circulação de pessoas, bem como por trabalhadores nacionais de Estados terceiros com residência legal em Portugal. No contingente global previsto inclui-se um limite de 200 para a Região Autónoma dos Açores e de 130 para a Região Autónoma da Madeira.

Lei n.º 8/2008, de 18-02 Assembleia da República

Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2003/72/CE, do Conselho, de 22 de Julho, que completa o Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia, no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores. Este será assegurado através da instituição de um conselho de trabalhadores, de um ou mais procedimentos de informação e consulta ou de um regime de participação dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.

II. Legislação Nacional

Portaria n.º 96-A/2008, de 30-01 Ministério das Finanças e da Administração Pública

Fixa em 25 Euros a taxa prevista no n.º 5 do artigo 95.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 377/2007, de 9 de Novembro.

Portaria n.º 103/2008, 04-02

Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social

Determina o pagamento de um montante adicional, que acresce ao valor da pensão, assegurando o pagamento da totalidade do custo de transição das regras de actualização da pensão.

Lei n.º 4/2008, de 07-02

Assembleia da República

Aprova o regime dos contratos de trabalho dos Profissionais de Espectáculos.

Na nossa próxima edição procederemos à análise detalhada do presente diploma.

Declaração n.º 64/2008, 19-02

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. - Departamento de Orçamento e Conta

Altera o Orçamento da Segurança Social.

Lei n.º 11/2008, de 20-02

Assembleia da República

Procede à primeira alteração à Lei n.º 53/2006,

de 7 de Dezembro, que torna extensivo o regime de mobilidade especial aos trabalhadores com contrato individual de trabalho, procede à vigésima sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro, que consagra o Estatuto da Aposentação, procede à segunda alteração à Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro, procede à primeira alteração à Lei n.º 52/2007, de 31 de Agosto, e cria a protecção no desemprego de trabalhadores da Administração Pública.

III. Legislação Comunitária

Regulamento (CE) n.º 101/2008 da Comissão, de 4 de Fevereiro de 2008, que altera o Regulamento (CEE) n.º 574/72 do Conselho, JOUE L 31, 5 de Janeiro de 2008

Estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros das suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade. (publicação de um parecer do Comité Económico e Social no âmbito do mencionado assunto).

Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles	Portaria n.º 158/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles
Construção, Obras Públicas e Outros	Portaria n.º 159/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviço e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e Outros

Fotografia	<p>Portaria n.º 160/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros</p>
Indústria Hoteleira	<p>Portaria n.º 161/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hoteleira e Turismo de Portugal e Outros</p>
Indústria Farmacêutica	<p>Portaria n.º 161/2008, 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outro</p>
Lanifícios	<p>Portaria n.º 163/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e Outros</p>
Produtos Químicos e Farmacêuticos	<p>Portaria n.º 164/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros</p>
Produtos Químicos e Farmacêuticos	<p>Portaria n.º 165/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura)</p>
Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca	<p>Portaria n.º 166/2008, de 15-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AANP - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVI - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e do CCT entre a mesma associação de empregadores e outra e o SAMP - Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários</p>

<p>Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca</p>	<p>Portaria n.º 167/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca</p>
<p>Construção, Cerâmica e Vidro e Outros</p>	<p>Portaria n.º 168/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e Outros</p>
<p>Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</p>	<p>Portaria n.º 169/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</p>
<p>Vestuário e Confecção</p>	<p>Portaria n.º 170/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e Outros</p>
<p>Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</p>	<p>Portaria n.º 171/2008, de 15-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outra e o SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes)</p>
<p>Restauração</p>	<p>Portaria n.º 174/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ARESP - Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</p>
<p>Transportadores Rodoviários</p>	<p>Portaria n.º 175/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos</p>
<p>Industriais de Arroz e Outras</p>	<p>Portaria n.º 176/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a ANIA - Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros)</p>

Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal	<p>Portaria n.º 177/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e Outros</p>
Agricultura	<p>Portaria n.º 178/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</p>
Hotelaria, de Restauração e Turismo	<p>Portaria n.º 179/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UNIHSNOR Portugal - União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</p>
Panificação	<p>Portaria n.º 180/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos)</p>
Indústria de Hortifrutícolas	<p>Portaria n.º 181/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortifrutícolas) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outros</p>
Industriais de Bolachas e Afins	<p>Portaria n.º 182/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção)</p>
Industriais de Águas Minerais Naturais	<p>Portaria n.º 183/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APIAM - Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e Outro</p>
Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo	<p>Portaria n.º 184/2008, de 18-02-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</p>

<p>Industriais Transformadores de Vidro</p>	<p>Portaria n.º 185/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais</p>
<p>Comércio, Escritórios e Serviços</p>	<p>Portaria n.º 186/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e Outros</p>
<p>Comércio, Turismo e Serviço</p>	<p>Portaria n.º 187/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB - Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e Outro</p>
<p>Produtos Alimentares</p>	<p>Portaria n.º 188/2008, de 18-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPIA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)</p>
<p>Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo</p>	<p>Portaria n.º 200/2008, de 21-02-2008 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras</p>

V. Jurisprudência Nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06-02-2008, publicado em www.dgsi.pt

Justa causa de despedimento

Despedimento - Conceito de justa causa

I. Não constitui justa causa de despedimento, o facto de a autora se ter envolvido numa discussão, em voz alta, com uma colega, durante a prestação de trabalho, se forem desconhecidos os motivos e o teor da discussão, quem a provocou e o grau de culpa de cada um dos intervenientes e se a autora, com mais de 17 anos de antiguidade, não tinha antecedentes disciplinares.

II. Não sendo a acção de impugnação de despedimento interposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento, há que deduzir, ao montante das retribuições a que o trabalhador teria auferido desde a data do despedimento até à data da propositura da acção, o valor das retribuições correspondentes ao período que decorreu entre a data do despedimento e o 30.º dia que antecedeu a propositura da acção.

III. O disposto no artigo 74.º do CPT não é aplicável quando em causa estejam créditos salariais peticionados após a cessação do respectivo contrato de trabalho.

No Acórdão em análise, o conceito laboral em discussão é o de justa causa de despedimento.

Como também entendido num recente acórdão do S.T.J de 13.12.2007, a justa causa subjectiva pressupõe, antes de mais, uma conduta por parte do trabalhador que, por acção ou omissão, se traduza numa violação culposa dos seus deveres contratuais, seja dos deveres principais, seja dos deveres secundários ou acessórios, devendo a culpa ser apreciada objectivamente e em concreto, segundo o critério de um bom pai de família, ou seja, segundo o critério de um empregador normal.

É indispensável, também, que essa conduta, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pois o que verdadeiramente caracteriza a justa causa subjectiva é essa *imediata impossibilidade prática* de subsistência da relação de trabalho. É essa impossibilidade que constitui a verdadeira pedra de toque do sistema.

A dificuldade está em saber, perante determinada situação concreta, quando é que aquela impossibilidade se verifica, uma vez que a impossibilidade em causa não é de ordem material, traduzindo-se, antes, numa situação de mera *inexigibilidade jurídica* que há-de resultar de um *juízo de prognose* ou de probabilidade, a efectuar pelo julgador sobre a viabilidade da relação laboral, levando em conta os interesses contrastantes em presença (a estabilidade do vínculo laboral, por um lado, e a emergência da desvinculação, por outro) e o grau de culpa do trabalhador, mas atendendo, também, "no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes".

Trata-se de um *juízo complexo* que tem de ser feito caso a caso e que implica, como diz Monteiro Fernandes, "não só uma *selecção* dos factos e circunstâncias a atender, mas também uma série de *valorações* assentes em critérios de muito diferente natureza - éticos, organizacionais, técnico-económicos, gestores - e mesmo, não raro, relacionados com pressupostos de ordem sócio-cultural e até afectiva", uma vez que a inexigibilidade, continua aquele autor, "surge apontada ao suporte psicológico do vínculo.

E, como a doutrina e a jurisprudência têm vindo a salientar, a inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral só acontece quando, efectuada a *análise diferencial* dos interesses em jogo, seja de concluir que deixaram de existir as condições

mínimas de suporte de uma vinculação duradoura que, de modo geral, implica frequentes e intensos contactos entre os sujeitos, isto é, quando seja de concluir que não é razoável exigir do empregador a manutenção da relação contratual, nomeadamente por ter sido quebrada a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato *intuitu personae*.

Acresce que, na formulação daquele juízo, apenas podem ser levados em conta os factos que foram invocados na decisão de despedimento e, de entre estes, apenas os que tiverem sido incluídos na nota de culpa.

A sanção do despedimento é reservada para as infracções que, pela sua gravidade, afectam a subsistência da própria relação laboral, o que vale por dizer que só pode ser utilizada quando a infracção cometida pelo trabalhador tiver assumido uma gravidade extrema. Quando tal não aconteça, o empregador tem ao seu dispor outras sanções e será a uma dessas sanções que terá de recorrer, não de forma arbitrária, mas em função da gravidade da infracção, do grau de culpa do trabalhador e das necessidades de prevenção geral e especial atinentes à disciplina da empresa.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06-02-2008, publicado em www.dgsi.pt **Mobilidade funcional**

Jus variandi

I. Sendo patente que as novas funções atribuídas ao trabalhador implicaram uma modificação substancial da sua posição contratual, que não foi justificada a ordem de modificação, nem indicado o tempo previsível da sua duração, não se verificam os pressupostos da mobilidade funcional previstos no artigo 314.º do Código do Trabalho, pelo que a conduta assumida pelo empregador configura um exercício ilegítimo do poder de variação.

II. Provando-se que a conduta do empregador foi ilícita, culposa e tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, em razão da gravidade e consequências da violação culposa do direito do trabalhador à sua categoria profissional, verifica-se justa causa para resolver o contrato de trabalho, nos termos dos artigos 441.º, n.º 4, e 396.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

III. O suplemento remuneratório auferido mensalmente pelo trabalhador a título de ajudas de custo, por forma regular e periódica, entre

1996 e 2005, e destinado a remunerar o trabalho suplementar, releva para o cômputo do subsídio de férias.

Neste acórdão discute-se a questão da mobilidade funcional a que alude o artigo 314.º do CT, a qual se traduz na faculdade conferida ao empregador, quando o interesse da empresa o exija, de poder encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique «modificação substancial da posição do trabalhador» (n.º 1), não haja estipulação que restrinja essa faculdade (n.º 2) e diminuição da retribuição, «tendo o trabalhador o direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada» (n.º 3), e devendo a ordem de alteração de funções ser justificada, com indicação do tempo previsível.

É manifesto que o exercício das tarefas de servente, pedreiro e manobrador representa uma modificação substancial da posição contratual do Autor, por se tratar de tarefas indiferenciadas de dignidade inferior às compreendidas na sua categoria profissional de "Chefe de equipa" e por implicarem uma degradação profissional do Autor, quer na escala técnica, quer na escala hierárquica da empresa, afectando o seu prestígio e dignidade profissionais.

O instituto do *jus variandi* permite atribuir-se ao trabalhador funções inferiores às da sua categoria profissional, contudo o exercício de tais funções pode acarretar uma alteração substancial da posição do trabalhador, o que, no caso concreto não sucedeu, uma vez que o Autor, ao exercer as novas funções que lhe foram atribuídas, ficou numa posição mais penosa do que aquela que detinha anteriormente.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06-02-2008, publicado em www.dgsi.pt

Trabalho Suplementar

I. Não tendo o trabalhador alegado e provado que o trabalho suplementar em causa foi prestado por determinação prévia e expressa do empregador ou, pelo menos, com o seu conhecimento e sem a sua oposição, ou, conforme exige o actual regime do Código do Trabalho, que tal prestação foi «realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador», não se verificam os pressupostos legais da peticionada remuneração do trabalho suplementar.

II. Atendendo a que o comportamento do trabalhador, aferido em função das circunstâncias concretas em que ocorreu (gozo de férias num período em que tinha serviço distribuído, sendo que, duas semanas antes, comunicou à gerente que pretendia entrar de férias durante uma semana a partir de determinado dia e tinha proposto à mesma gerente que um seu cunhado poderia substituí-lo na semana em que estaria de férias) não configura «um afrontamento ostensivo, rebelde, sem qualquer justificação», não se justifica a aplicação da mais gravosa das sanções disciplinares.

III. No caso concreto, seria suficiente a aplicação de uma medida disciplinar de índole conservatória, possibilitando a permanência da relação laboral.

Tem sido pacífica a jurisprudência recente do Supremo Tribunal no sentido de que, para ser exigível o pagamento do trabalho suplementar, nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do CT, não é necessário que o mesmo tenha sido prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora, bastando que tenha sido prestado com o seu conhecimento e sem a sua oposição (cf., entre muitos outros, os Acórdãos de 8 de Fevereiro de 2006, Processo n.º 3494/05, e de 15 de Março de 2006, Processo n.º 3140/05, ambos da 4.ª Secção).

Esta orientação surgiu na sequência do entendimento sufragado no Acórdão n.º 635/99 do Tribunal Constitucional (*Diário da República*, II Série, de 21 de Março de 2001) que julgou inconstitucional a norma do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 421/83, na sua versão primitiva, que apresentava uma formulação similar à do n.º 4 do mencionado artigo 7.º, quando interpretada em termos de considerar não exigível o pagamento do trabalho suplementar prestado com conhecimento do empregador e sem a sua oposição, por violação do artigo 59.º, n.º 1, alíneas a) e d), e dos princípios da justiça e da proporcionalidade plasmados nos artigos 2.º e 18.º, n.º 2, todos da Lei Fundamental.

Para tanto, o Tribunal Constitucional invoca que uma interpretação restritiva do preceito deixava fora do âmbito do trabalho suplementar remunerado todas aquelas situações em que o trabalhador, para cumprir as tarefas que lhe são impostas pelo empregador, é forçado a prestar trabalho para além do horário normal.

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 615/2007, 08-02-2008, publicado em www.dre.pt

Julga inconstitucionais as normas do n.º 6 do artigo 1.º e do artigo 2.º da Lei n.º 1/2004, de 15 de Janeiro (alterações ao Estatuto da Aposentação), quando interpretados no sentido

de que o regime de aposentação fixado pelo Decreto-Lei n.º 116/85 não é aplicável aos contribuintes que hajam reunido os pressupostos para a sua aplicação antes de 31 de Dezembro de 2003, ainda que os respectivos pedidos tenham sido enviados à Caixa Geral de Aposentações até à data de publicação da Lei n.º 1/2004.

Estatuto de Aposentação

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

Contents

- I. National Legislation - Highlights
- II. National Legislation
- III. Community Legislation
- IV. Extension Regulations
- V. National Case-Law

I. National Legislation - Highlights

Resolution of the Council of Ministers no. 28/2008 of 15-02

Establishing that the entry of third countries citizens into Portuguese territory to carry on a subordinate professional activity under the terms and for the purposes of article 59 of Law 23/2007 of 4 July, is to be limited, from the date of publication of the resolution until 31 December 2008, to 8500 residence permits, considering the overall indicative quota of jobs vacancies that are not likely to be filled by Portuguese citizens, by citizens of a Member State, of the European Economic Area, of a third country with which the European Community has signed agreements on free movement of persons, as well as by citizens of third countries resident in Portugal. The above mentioned quota includes a limit of 200 jobs for the Autonomous Region of Azores and 130 for the Autonomous Region of Madeira.

Law no. 8/2008 of 18-02 Parliament

Transposing into Portuguese law the Council Directive no. 2003/72/EC of 22 July, supplementing the Statute for a European Cooperative Company, regarding the involvement of employees. Employees shall be involved by means of a council of employees, of one or several information and consultation procedures or a regime for the participation of employees, in accordance with the law.

II. National Legislation

Ministerial Order no. 96-A/2008 of 30-01 Ministry of Finance and Public Administration

Fixing at EUR 25 the rate provided for in article 95(5) of the *Estatuto da Aposentação* (Pensions

Regulations), adopted by Decree-Law no. 498/72 of 9 December, as amended by Decree-Law no. 377/2007 of 9 November.

Ministerial Order no. 103/2008 of 04-02
Ministry of Finance and Public Administration and Ministry for Labour and Social Solidarity

Providing for the payment of a further amount in addition to the amount of the pension, which guarantees the payment of the totality of the transitions cost's of the pension update rules.

Law no. 4/2008 of 07-02
Parliament

Adopting the legal framework of the employment contracts of performing arts employees.

In our next edition we will analyse this piece of legislation in-depth.

Declaration no. 64/2008 of 19-02
Ministry for Labour and Social Solidarity - Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P. (Social security financial management institute) - Budget and Accounts Department

Amending the Budget of the Social Security.

Law no. 11/2008 of 20-02
Parliament

Amending for the first time Law no. 53/2006 of 7 December that extends the special mobility regime to persons engaged under individual employment contracts; amending for the twenty sixth time Decree-Law no. 498/72 of 9 December that lays down the Pensions Regulations, amending for the second time Law no. 60/2005 of 29 December, amending for the first time Law no. 52/2007 of 31 August and creating the public servants regime in case of unemployment.

III. Community Case-Law

Commission Regulation (EC) no. 101/2008 of 4 February 2008, amending Council Regulation (EEC) no. 574/72, OJEU L 31 of 5 January 2008

Establishing the procedure for implementing Regulation (EEC) no. 1408/71, related to the application of social security regimes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community (Publication of an opinion of the Economic and Social Committee on this matter).

Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Textile, Wool, Clothing, Footwear and Leather	<p>Ministerial Order no. 158/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes</i> (Net and Rope Industrials Association) and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles</i> (Portuguese federation of trade unions of textile, wool, clothing, footwear and leather workers).</p>
Construction, Public Works and Other	<p>Ministerial Order no. 159/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas</i> (Association of Construction and Public Works Companies) and others and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviço</i> (Federation of trade unions of service workers) and others and between the employers associations and <i>FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro</i> (Portuguese Federation of Construction, Ceramic and Glass Trade Unions) and others.</p>

Photography	<p>Ministerial Order no. 160/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANIF - Associação Nacional dos Industriais de Fotografia</i> (Portuguese Photographers Association) and <i>Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa</i> (Graphical, paper and media union) and others and between the employers associations and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others.</p>
Hotel Industry	<p>Ministerial Order no. 161/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve</i> (Algarve Hoteliers and Accommodation Providers) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hoteleira e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and others.</p>
Pharmaceutical Industry	<p>Ministerial Order no. 162/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>APIFARMA - Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica</i> (Portuguese pharmaceutical industry association) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others.</p>
Wool Industry	<p>Ministerial Order no. 163/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios</i> (Portuguese association of wool manufacturers) and others and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> (Portuguese federation of trade unions of textile, wool, clothing, footwear and leather workers) and between the employers associations and <i>SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas</i> (Democratic Trade Union for Energy, Chemicals, Textiles and Different Industries) and others.</p>
Chemical and Pharmaceutical Products	<p>Ministerial Order no. 164/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (Association of importers/storers of chemical and pharmaceutical products of Northern Portugal) and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese Federation of Commerce, Office and Services Unions) and others.</p>
Chemical and Pharmaceutical Products	<p>Ministerial Order no. 165/2008 of 15-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (Association of distributors of chemical and pharmaceutical products) and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese Federation of Commerce, Office and Services Unions) and others and between the employers associations and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others (wholesale of chemical products for industry or agriculture).</p>

<p>Merchant Shipping, Travel Agencies, Forwarders and Fishing</p>	<p>Ministerial Order no. 166/2008, de 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>AANP - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal</i> (Portuguese association of shipping agents) and <i>SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca</i> (Merchant shipping, travel agencies, forwarders and fishing workers union) and of the collective agreement between this employers' association and others and <i>SAMP - Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários</i> (Administrative, maritime and port workers union).</p>
<p>Merchant Shipping, Travel Agencies, Forwarders and Fishing</p>	<p>Ministerial Order no. 167/2008 of 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa</i> (Association of the Lisbon port operators) and others and <i>SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca</i> (Merchant shipping, travel agencies, forwarders and fishing workers union).</p>
<p>Construction, Ceramic and Glass and others</p>	<p>Ministerial Order no. 168/2008 of 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal</i> (Portuguese association of industrials of wood and furniture in Portugal) and others and <i>FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro</i> (Portuguese Federation of Construction, Ceramic and Glass Trade Unions) and others and between the employers associations and <i>SETACOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins</i> (Construction and similar workers' union) and others.</p>
<p>Trade, offices and services of Portugal</p>	<p>Ministerial Order no. 169/2008 of 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ACLIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós</i> (Trade and industrial association) and others and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese trade, offices and service workers union).</p>
<p>Clothing and Apparel</p>	<p>Ministerial Order no. 170/2008 of 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção</i> (Portuguese clothing and apparel association) and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> (Portuguese federation of trade unions of textile, wool, clothing, footwear and leather workers) and between the employers associations and <i>SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas</i> (Democratic Trade Union for Energy, Chemicals, Textiles and Different Industries) and others.</p>
<p>Trade, offices and services of Portugal</p>	<p>Ministerial Order no. 171/2008 of 15-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Comercial de Aveiro</i> (Aveiro trade association) and others and <i>SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Trade, offices and services union) and between the employers associations and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese trade, offices and service workers union).</p>

Catering	<p>Ministerial Order no. 174/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ARESP - Associação da Restauração e Similares de Portugal</i> (Portuguese catering association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism).</p>
Road Transport	<p>Ministerial Order no. 175/2008, de 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros</i> (Portuguese taxi association) and <i>FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos</i> (Road and urban transport workers union).</p>
Rice Industrials and others	<p>Ministerial Order no. 176/2008, de 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations relating to the payment rise provided for in the collective agreement between <i>ANIA - Associação Nacional dos Industriais de Arroz</i> (Rice industrials association) and others and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others (administrative workers and boilers operators).</p>
Trade and Services of the Setúbal District	<p>Ministerial Order no. 177/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal</i> (Setúbal trade and services association) and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese trade, offices and service workers union) and others.</p>
Agriculture	<p>Ministerial Order no. 178/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real</i> (Vila Real agricultural association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism).</p>
Hotels, Catering and Tourism	<p>Ministerial Order no. 179/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>UNIHSNOR Portugal - União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal</i> (Portuguese hotel, catering and tourism companies union) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and between the employers associations and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers).</p>
Bakery	<p>Ministerial Order no. 180/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa</i> (Lisbon's bakers association) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) (administrative workers).</p>

<p>Fruit and Vegetables Industry</p>	<p>Ministerial Order no. 181/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares</i> (Portuguese association of foodstuff retailers) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and others.</p>
<p>Biscuit Industry and Similar</p>	<p>Ministerial Order no. 182/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins</i> (Portuguese association of biscuits and similar industrials) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and between the employers associations and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (factory, assistance and maintenance staff).</p>
<p>Natural Mineral Waters Industrials</p>	<p>Ministerial Order no. 183/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>APIAM - Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente</i> (Portuguese industrial association for natural mineral and spring water) and others and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others and between the employers associations and <i>SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas</i> (Agriculture, food and forestry workers union) and others.</p>
<p>Agriculture, Food, Beverages, Hotels and Tourism</p>	<p>Ministerial Order no. 184/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>AICC - Associação Industrial e Comercial do Café</i> (Portuguese coffee roasters association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism).</p>
<p>Glass Processing Industries</p>	<p>Ministerial Order no. 185/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal</i> (Portuguese association of glass processing industrials) and <i>FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro</i> (Portuguese Federation of Construction, Ceramic and Glass Trade Unions) and others and between <i>Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro</i> (National association of glass processing industrials) and the said union associations.</p>
<p>Trade, Offices and Services</p>	<p>Ministerial Order no. 186/2008 of 18-02-2008 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Comercial do Distrito de Évora</i> (Aveiro trade association) and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese trade, offices and service workers union) and others.</p>

Trade, Offices and Services	<p>Ministerial Order no. 187/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between the <i>ACB - Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços</i> (Braga trade association - trade, tourism and services) and others and <i>SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias</i> (Union of professionals and managerial, administrative, service staff and new technologies) and others.</p>
Food Products	<p>Ministerial Order no. 188/2008 of 18-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares</i> (Portuguese association of retailers and producers of food products) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) (confectionery and fruit conservation - administrative staff).</p>
Agriculture, Food, Beverages, Hotels and Tourism	<p>Ministerial Order no. 200/2008 of 21-02-2008</p> <p>Adopting the extension regulations of the amendments to the collective agreement between <i>Associação dos Agricultores do Ribatejo</i> (Farmers Association), excluding the municipalities of Abrantes, Constância, Sardoal and Mação) and others and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism) and others.</p>

V. National Case-Law

Judgment of the Supreme Court of Justice of 06-02-2008, published in www.dgsi.pt

Dismissal - Notion of just cause

I. The fact that the plaintiff got involved in a loud discussion with a co-worker during working hours is not just cause for dismissal when the reason and the nature of the discussion are unknown as well as who gave rise to the discussion and the level of fault of the persons involved in the same, if the plaintiff, with over 17 years seniority, has no previous disciplinary record.

II. Where the dismissal is not challenged within a 30-day period, a deduction shall be made to the payment that the employee would have received since the dismissal date until the date of the lawsuit filing, in the amount of the payments corresponding to the period occurred between the dismissal date and the 30th day which preceded the lawsuit filing.

III. The provisions of article 74 of the *CPT* (Labour Procedural Code) do not apply to claims of outstanding salary made after the end of the relevant employment contract.

In this judgment, the labour concept analysed is just cause for dismissal. As ruled in a recent judgment of the Supreme Court of Justice, of 13.12.2007, subjective just cause implies, to begin with, a conduct of the employee that, by action or omission, amounts to a breach, with fault, of his or her primary and secondary duties under the employment contract; the fault must be analysed objectively and in concrete, in accordance with the principle of the duty of care (*bonus pater familiae* principle) that is, in accordance with the criterion of a normal employer.

Another requirement is that the conduct in question, considering its seriousness and the consequences arising there from, immediately prevents, in practice, the maintenance of the employment relation. The really distinguishing characteristic of just cause, analysed from the point of view of the individual is this *immediate*

Just cause for dismissal

impossibility to maintain the employment relation. This impossibility is the real cornerstone of the whole system.

The problem, in any given, concrete situation, is to know whether this impossibility occurs or not, since the same is not of a material nature, but is rather a situation in which, from a legal standpoint, the employment relation *cannot be supposed* to continue, which, in turn, leads the judge to assess the likelihood of the employment relation being viable, considering the conflicting interests involved (the stability of the employment relation, on the one hand, and the urgency of the termination, on the other) and the level of fault of the employee, but also taking into account "in terms of the management of the company, the extent of the damage to the interests of the employer company, to the nature of the relations between the parties or between the employee and his or her co-workers and other circumstances that may be considered relevant under the circumstances".

Jus variandi

It is a *complex analysis* that should be made on a case-to-case basis and that, as referred by Monteiro Fernandes, implies "not only a selection of the facts and circumstances to be taken into consideration but also the analysis of a number of things based on very different criteria - ethical, organisational, technical and economic, managerial - and even, sometimes, criteria associated with factors of a social and even affective nature, since this impossibility to expect the employment relation to continue concerns the psychological basis of the employment relation".

As has been pointed out by academic writers and by case-law, the employment relation is not demanded to subsist only where, once taken in consideration the *differential analysis* of the interests at stake, we come to the conclusion that the minimum conditions for a long-lasting relation which, as a rule, implies frequent and tight contact between the subjects, are no longer met, that is, upon reaching the conclusion that it is not reasonable to request the employer to maintain the contractual relationship, in particular, since the trust required between the parties in the performance of a contract entered *intuito personae* has been breached.

Furthermore, the analysis may only take into account the facts pleaded in the dismissal decision and, of these, only those set out in the relevant notice.

Dismissal is a sanction that is reserved for offences that are so serious that affect the continuity of the employment relation itself, which means that it should only be resorted to when the offence committed by the employee is extremely serious. When this is not the case, the employer may resort to other sanctions, not arbitrarily but rather based on the seriousness of the breach and the fault of the employee and for prevention purposes in general, in particular as regards discipline in the company.

Judgment of the Supreme Court of Justice, of 06-02-2008, published in www.dgsi.pt Functional Mobility

I. Given that it is obvious that the new duties the employee was assigned imply a substantial change of his contractual position, that the order of change was not justified nor any indication given as to how long the change would last, the requirements of functional mobility, set out in article 314 of the Labour Code are not fulfilled and therefore the conduct of the employer amounts to the unlawful exercise of the power to change those duties.

II. If it is proved that the conduct of the employer was unlawful, faulty and has made it impossible to immediately and in practice, maintain the employment relation considering the seriousness of and consequences arising from the violation of the rights of the employee to his occupational category, there is just cause for the termination of the employment contract, in accordance with articles 441(4) and 396(2) of the Labour Code.

III. The additional payment regularly and periodically received by the employee each month as allowances and expenses between 1996 and 2005, meant to compensate overtime work, is taken into account to calculate the holiday bonus.

This judgment focuses on the functional mobility referred to in article 314 of the Labour Code,

which amounts to the power of the employer to temporarily assign the employee duties that are not included in his contract, when the interest of the company so requires and provided such does not imply a «substantial change of the condition of the employee » (no. 1), provided there is no rule which restricts such power (no. 2) and there is no reduction of the payment; also «the employee is entitled to the benefits associated with the activity temporarily carried on » (no. 3) and the order of change of duties must be justified and its expected duration indicated.

It is obvious that the duties of builder's labourer, brick-layer and driver represent a substantial change of the contractual position of the Plaintiff as they are undifferentiated duties that are less important than those of his occupational category, i.e., "Head of Team", which entail the professional degradation of the Plaintiff, both in technical terms and in terms of hierarchy, undermining his reputation and professional dignity.

Jus variandi enables the employer to assign the employee duties that are less important than those of his occupational category, however, those duties should not entail a substantial change of the contractual position of the employee, which occurred in the case in question, as a result of the new duties assigned to the Plaintiff he was placed in a condition that was harder than the one he was in before.

Judgment of the Supreme Court of Justice of 06-02-2008, published on www.dgsi.pt Overtime Work

I. Considering that the employee did not allege nor provide evidence of the fact that the overtime work in question was carried out by prior and express instruction of the employer, or at least that the employer was aware of and did not object to the overtime work or, as required by the current provisions of the Labour Code, that the work was «carried out in a manner that was not likely to meet the objection of the employer », the requirements for the payment of overtime work, demanded by the Plaintiff, are not fulfilled.

II. The conduct of the employee, analysed in

accordance with the concrete circumstances in which the same occurred (the employee went on holidays during a period in which several duties had been assigned to him, while, two weeks before, he had informed the manager that the intended to go on holidays for a week starting on a given date and proposed to the manager to replace him with his brother in law during that week) does not amount to «a clear, rebellious and completely unjustified confrontation » and therefore there is no reason to impose the most serious disciplinary sanction.

III. In the case in question, it would be sufficient to impose a sanction that would enable the employment relation to continue.

There has been consistent case-law of the Supreme Court of Justice to the effect that, a claim for the payment of overtime work, as provided for in article 7(4) of the Labour Code, is not conditional on the prior express order of the employer to carry out such work, it being sufficient that the employer was aware of and did not object to the overtime work (see, among others, the judgment of 8 February 2006, delivered in Case no. 3494/05 and of 15 March 2006 in Case no. 3140/05, of the 4th Chamber).

This line of reasoning arises from Judgment no. 635/99 of the Constitutional Court (*Diário da República* (Portuguese official gazette), II Series, of 21 March 2001) by which the provision of the original version of article 6(1) of Decree-Law no. 421/83, which was similar to the provision of the above mentioned Article 7(4), was held unconstitutional if interpreted as meaning that the payment of overtime work carried out with the knowledge and without the objection of the employer could not be claimed, based on the breach of article 59(1) (a) and (d), and of the principles of justice and proportionality enshrined in articles 2 and 18(2) of the Constitution.

To this end, the Constitutional Court claims that a restrictive interpretation of the provision would exclude from the scope of remunerated overtime work all situations in which the employee, in order to carry tasks assigned by the employer, has to work beyond working hours.

Overtime work

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Judgment of the Constitutional Court no. 615/2007, 08-02-2008, published on www.dre.pt

Pension regulation

Declares the unconstitutionality of the provisions of article 1(6) and article 2 of Law no. 1/2004 of 15 January (amending the Pensions Regulations), interpreted as meaning that the provisions on

pensions laid down in Decree-Law no. 116/85 do not apply to taxpayers that fulfil the requirements for application of such Decree-Law before 31 December 2003 even if their applications were sent to *Caixa Geral de Aposentações* (civil servants' pension fund) until the date of publication of Law no. 1/2004.

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