

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

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Laboral**

Português English

### Sumário

Legislação

Regulamentos de Extensão

Jurisprudência Nacional

### Legislação

#### Decreto-Lei n.º 396/2007, D.R. n.º 251, Série I de 2007-12-31

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento.

#### Decreto-Lei n.º 397/2007, D.R. n.º 251, Série I de 2007-12-31

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2008, fixando-o em EUR 426,00.

#### Portaria n.º 9/2008, D.R. n.º 2, Série I de 2008-01-03

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

Procede à actualização anual do valor do indexante dos apoios sociais, fixando-o em EUR 407,41, à

actualização das pensões e de outras prestações sociais atribuídas pelo sistema de segurança social e ao aumento extraordinário para o ano de 2008, previsto no n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro.

#### Portaria n.º 17/2008, D.R. n.º 7, Série I de 2008-01-10

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

Estabelece a actualização do valor de referência bem como do montante do complemento solidário para idosos.

#### Portaria n.º 24/2008, D.R. n.º 7, Série I de 2008-01-10

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Dispensa a apresentação dos meios de prova (requerimento) relativos às relações familiares ou equiparadas.

### Decreto-Lei n.º 11/2008, D.R. n.º 12, Série I de 2008-01-17

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Estabelece o regime de execução do acolhimento familiar previsto na Lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo.

### Decreto-Lei n.º 12/2008, D.R. n.º 12, Série I de 2008-01-17

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Regulamenta o regime de execução das medidas

de promoção dos direitos e de protecção das crianças e jovens em perigo, respeitantes ao apoio junto dos pais e apoio junto de outro familiar, à confiança a pessoa idónea e ao apoio para a autonomia de vida, previstas na Lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo.

### Portaria n.º 74/2008, D.R. n.º 17, Série I de 2008-01-24

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

Procede à actualização anual das pensões de acidentes de trabalho.

## Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Imprensa	<b>Portaria n.º 25/2008, D.R. n.º 7, Série I de 2008-01-10</b> Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros
Prótese Dentária	<b>Portaria n.º 26/2008, D.R. n.º 7, Série I de 2008-01-10</b> Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Prótese Dentária e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária

## Jurisprudência Nacional

### Acórdão n.º 14/2007, D.R. n.º 244, Série I, de 2007-12-19

**Supremo Tribunal de Justiça**

**Não declara nula a cláusula 86.ª do CCTV para as indústrias químicas, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 28, de 29 de Junho de 1977. Interpreta a mesma cláusula no sentido de que o benefício nela previsto é aplicável a todos os contratos de trabalho celebrados na sua vigência, ainda que posteriormente à entrada em vigor do Decreto-Lei nº 209/92, de 2 de Outubro.**

No aresto em questão, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) foi chamado a pronunciar-se sobre duas questões em concreto: (i) Saber se a cláusula 86.ª, n.º 1, do contrato colectivo de trabalho (CCT) para as indústrias químicas, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Junho de 1977 - que prescrevia a atribuição, durante o período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, de uma subvenção equivalente a 25% da retribuição auferida à data da baixa - seria nula por violação dos artigos 26.º, n.º 2, alínea b), da Lei das Férias, Feriados e Faltas (LFFF) e 226.º e 230.º do Código do Trabalho (CT) e (ii) Determinar se, não obstante a eventual validade dessa cláusula,

Subvenção por doença  
- Noção de retribuição  
- Âmbito temporal

a mesma se teria por inaplicável às relações de trabalho estabelecidas com trabalhadores após a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 292/92, de 2 de Outubro, que alterou a redacção originária da alínea e) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, permitindo a consagração, em convenções colectivas, de benefícios complementares daqueles que sejam assegurados pela Segurança Social, desde que os mesmos fossem assegurados por instituições vocacionadas para o efeito.

Quanto à primeira questão, o STJ, face à noção de "retribuição", decidiu que a referida subvenção não teria carácter retributivo e, por isso, não violaria os artigos supra indicados, que fixam o regime imperativo no que respeita às faltas dos trabalhadores e ao sistema de retribuição durante tal período. Note-se que, sendo a retribuição entendida como contrapartida sinalagmática da actividade prestada, à subvenção prevista na cláusula 86.ª do CCT não poderia ser atribuída a qualificação de retribuição, já que o trabalhador em situação de "baixa" por doença se vê, naturalmente, impossibilitado de oferecer a sua prestação ao empregador.

Como foi entendido pelo STJ, *"essa cláusula não viola as transcritas disposições legais: enquanto estas se reportam à inadmissibilidade do «pagamento retributivo» ao trabalhador que se encontre na situação ali plasmada, aquela limita-se a prever o «pagamento de uma contrapartida» no caso e por o trabalhador se encontrar de baixa por doença."* Aliás, o STJ já anteriormente havia afirmado a natureza não remuneratória do subsídio de doença - cf. Acórdãos de 11 de Dezembro de 2003 e de 28 de Setembro de 2006.

Em relação à segunda questão colocada, o Supremo Tribunal de Justiça começou por referir a anterior declaração de não inconstitucionalidade do Tribunal Constitucional no que respeita ao artigo 6.º, n.º 1, alínea e) do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 292/92.

Embora a referida cláusula 86.ª do CCT fosse, à partida, contrária quer ao direito anterior ao Decreto-Lei n.º 292/92 - que proibia a consagração, em convenções colectivas, de benefícios complementares daqueles que fossem assegurados pela Segurança Social - quer ao próprio Decreto-Lei n.º 292/92, - que exigia que a atribuição desses benefícios fosse transferida para instituições seguradoras - o STJ, ao abrigo do disposto no n.º 2 do citado artigo 6.º, decidiu que subsistiriam os benefícios consagrados em convenções colectivas anteriores ao Decreto-Lei n.º 292/92, relativamente aos vínculos laborais existentes ao momento da

entrada em vigor desse diploma ou que viessem a ser outorgados durante a vigência da CCT em análise, não relevando que o empregador tivesse sido constituído após a entrada em vigor desse CCT e mesmo do próprio Decreto-Lei n.º 292/92.

A propósito do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 292/92, o STJ entendeu, como já havia feito antes, que se tratava *"de uma disposição de direito transitório material que, dirigindo-se à proibição fixada naquela referida alínea e), regula o regime da sua aplicação no tempo: ali se explicita que se mantêm os benefícios complementares, existentes à data da entrada em vigor do preceito, relativamente aos contratos de trabalho que tenham sido celebrados na vigência da convenção que os estabeleça, mais explicitando que tais benefícios passam a integrar esses contratos se, porventura, vier a ser entretanto, celebrada uma nova convenção."*

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-12-19

### Período experimental - Denúncia do contrato - Aviso prévio

O incumprimento do prazo de aviso prévio de sete dias previsto no n.º 2 do artigo 105.º do Código do Trabalho para a denúncia do contrato de trabalho pelo empregador, durante o período experimental, quando este tenha durado mais de sessenta dias, implica para o empregador a obrigação de pagar ao trabalhador um montante igual à retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

No aresto em análise o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) foi chamado a pronunciar-se sobre uma única questão: determinar a consequência da inobservância do prazo de aviso prévio de sete dias previsto no n.º 2 do artigo 105.º do Código do Trabalho para a denúncia do contrato de trabalho pelo empregador, sempre que o mesmo tenha durado mais de sessenta dias.

O período experimental corresponde a uma fase inicial da execução do contrato e permite às partes uma avaliação recíproca dos seus interesses na manutenção do contrato. Por um lado, o trabalhador poderá avaliar o seu interesse na continuação da sua integração na estrutura organizativa do empregador; por outro lado, ao empregador é permitido verificar as aptidões do trabalhador e, acima de tudo, fazer cessar o contrato de trabalho sem os particulares condicionamentos normalmente exigidos por lei.

Período experimental  
- Incumprimento de aviso prévio

O artigo 105.º, n.º 2, do Código do Trabalho não estipula qualquer sanção para o incumprimento do citado aviso prévio, pelo que cumpria encontrar uma solução interpretativa para tal questão.

Contrariamente ao invocado pelo trabalhador, autor no processo em causa, o STJ entendeu que o incumprimento do aviso prévio de sete dias na denúncia do contrato, durante o período experimental, não consubstanciaria uma ilicitude da cessação do contrato. Não seriam, portanto, aplicáveis por analogia, como alegou o trabalhador, as normas relativas à denúncia de contrato a termo e à renovação tácita do contrato a termo, uma vez que estas teriam natureza especial, assentando no pressuposto da excepcionalidade da contratação a termo e no silêncio das partes como manifestação da vontade contratual.

De acordo com o STJ, *"podendo o empregador, durante o período experimental, fazer cessar livremente o contrato de trabalho, a verdade é que, ainda que tenha atingido duração superior a 60 dias, o trabalhador, durante esse período, não poderá ter outra expectativa (juridicamente tutelada) que não a de que o empregador lhe terá que dar um aviso prévio de 7 dias para o fazer cessar."* Assim, e por um argumento de identidade de razão face às consequências do incumprimento dos prazos de aviso prévio em caso de caducidade de contrato a termo, despedimento colectivo ou denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, o STJ pronunciou-se no sentido de que a utilização intempestiva do aviso prévio (ou a sua omissão) apenas teria como consequência o pagamento da retribuição correspondente aos dias de aviso prévio em falta.

Embora se trate de uma questão controversa e sem previsão legal expressa, entendemos que o STJ andou bem ao decidir no sentido referido, já que a ilicitude do despedimento ou a ineficácia da denúncia, e subsequente manutenção da relação laboral, afigurar-se-iam soluções demasiado gravosas e desproporcionadas face à própria natureza do período experimental. Refira-se ainda que a tese contrária à vertida do acórdão em análise teria como consequência uma redução real do período experimental, que passaria a ter sempre menos 7 dias do que a sua duração habitual, em virtude da necessidade de cumprir o prazo de aviso prévio para que a denúncia fosse válida e eficaz.

## Irredutibilidade de retribuição

### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2008-09-01 Irredutibilidade de retribuição

I. O princípio da irredutibilidade da retribuição

previsto no artigo 21.º, n.º 1, alínea c) da LCT (Regime Jurídico do Contrato de Trabalho) não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho.

II. Estas parcelas, salvo convenção em contrário, só são devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo a entidade patronal suprimi-las quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.

III. Assim, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho - fosse ou não válido esse regime -, e o complemento de responsabilidade que a ré atribuía à autora pelo exercício temporário das funções de secretária, embora integrando a retribuição desta, podiam ser-lhe retirados se e quando cessassem os pressupostos (exercício das referidas funções) com base nos quais haviam sido atribuídos.

IV. O poder cognitivo do tribunal em relação a factos não articulados e relevantes para a decisão da causa, que a lei processual laboral consagra na fase de audiência e julgamento (artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho), e observado que seja o princípio do contraditório, há-de conter-se na causa de pedir e no pedido.

No acórdão em apreço, a questão colocada prendia-se com a eventual ilicitude da cessação de pagamento da retribuição especial por isenção de horário de trabalho e de um complemento de responsabilidade auferidos pela trabalhadora, aquando da sua cessação de funções como secretária de administração do empregador.

Considera-se retribuição o conjunto de valores (pecuniários ou não) que o empregador está obrigado a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desenvolvida, isto é, da força de trabalho por ele oferecida. Ora, uma das características da retribuição é a sua irredutibilidade, ou seja, a impossibilidade de a mesma ser diminuída, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT) e, actualmente, na alínea d) do artigo 122.º do Código do Trabalho.

Neste aresto, o facto de o empregador se ter obrigado a pagar, pelo menos durante 3 anos, uma importância a título de retribuição especial por isenção de horário de trabalho e outra a título de complemento de responsabilidade, levou o STJ a atribuir-lhes carácter regular e periódico e, portanto, a qualificar tais prestações como retribuição.

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

No entanto, aquele Tribunal decidiu que as referidas prestações complementares não estariam abrangidas pela característica da irredutibilidade, podendo ser retiradas, uma vez que apenas eram pagas em função do modo específico de execução do trabalho e em virtude de determinados condicionalismos externos.

De acordo com a posição defendida pelo STJ "o princípio da irredutibilidade da retribuição, previsto no artigo 21.º, n.º 1, alínea c), da LCT, não incide sobre a globalidade da retribuição, mas apenas sobre a retribuição estrita, ficando afastadas as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho, a situações de desempenho específicas (vg. isenção de horário de trabalho) ou a maior trabalho (trabalho prestado além do período normal de trabalho). Embora de natureza retributiva, tais remunerações não se encontram submetidas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só serão devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo a entidade patronal suprimi-las quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição."

Ora, de acordo com a factualidade assente, os referidos complementos remuneratórios teriam sido atribuídos especificamente à trabalhadora em virtude do desempenho de funções de secretária da administração. O exercício de tais funções pressupunha uma relação de confiança entre a trabalhadora e o administrador que secretariava.

Tendo o referido administrador cessado funções, o mesmo sucedeu com a trabalhadora, que voltou a exercer as funções que anteriormente desempenhava, pelo que se nos afigura lícita a cessação do pagamento, por parte do empregador, dos complementos remuneratórios em causa. Aliás, o STJ, em casos semelhantes, havia já decidido em sentido idêntico ao do presente acórdão (Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de Setembro de 2005 e de 17 de Janeiro de 2007).

Refira-se, por fim, que a própria trabalhadora reconheceu que o seu quadro retributivo (incluindo prestações complementares) apenas vigoraria enquanto fossem desempenhadas as funções de secretária da administração - cessando automaticamente com o termo de tais funções -, já que leu e assinou os despachos do empregador que fixavam esse mesmo quadro.

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

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

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Employment**

Português English

### Contents

Legislation

Extension Regulations

National Case-Law

### Legislation

**Decree-Law no. 396/2007, D.R. (*Diário da República* - Official Journal of the Portuguese Republic) no. 251, Series I, of 2007-12-31**  
**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Establishes the legal framework for the National Qualifications System and defines the structures that shall regulate its implementation.

**Decree-Law no. 397/2007, D.R. no. 251, Series I, of 2007-12-31**  
**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Increases the guaranteed minimum monthly wage for 2008 to EUR 426,00.

**Ministerial Order no. 9/2008, D.R. no. 2, Series I, of 2008-01-03**  
**Ministries of Finance and Public Administration and for Labour and Social Solidarity**

Proceeds to the annual increase in the social

support index, set at EUR 407.41, to the increase of pensions and other social benefits awarded by the social security system and to the extraordinary increase for 2008 set forth in article 11 (1) of Law no. 53-B/2006 of 29 December.

**Ministerial Order no. 17/2008, D.R. no. 7, Series I, of 2008-01-10**

**Ministries of Finance and Public Administration and for Labour and Social Solidarity**

Fixes the increase in the reference value and in the amount of the solidarity supplement for the elderly.

**Ministerial Order no. 24/2008, D.R. no. 7, Series I, of 2008-01-10**

**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Dispenses the requirement to provide proof of family or equivalent relationships.

**Decree-Law no. 11/2008, D.R. no. 12, Series I, of 2008-01-17**

**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Establishes the foster care regime for which the law on protection of children and youths at risk provides.

**Decree-Law no. 12/2008, D.R. no. 12, Series I, of 2008-01-17**

**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Regulates measures to promote the rights and protection of children and youths at risk, in what

concerns support to parents and other family members, trusting of the child to a reputable person and support to independent living, for which the law on protection of children and youths at risk provides.

**Ministerial Order no. 74/2008, D.R. no. 17, Series I, of 2008-01-24**

**Ministries of Finance and Public Administration and for Labour and Social Solidarity**

Proceeds to the annual increase of accidents at work pensions.

### Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Press	<p><b>Ministerial Order no. 25/2008, D.R. no. 7, Series I, of 2008-01-10</b></p> <p>Adopts the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>AIND - Associação Portuguesa de Imprensa</i> (Portuguese press association) and <i>Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa</i> (pulp, paper, printing and press workers' trade union) and others, and between this employers' association and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (ceramic, glass, extractive, energy and chemical industries workers' federation) and others</p>
Dental Fittings	<p><b>Ministerial Order no. 26/2008, D.R. no. 7, Series I, of 2008-01-10</b></p> <p>Adopts the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>Associação dos Industriais de Prótese Dentária</i> (dental fittings employers' association) and <i>Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária</i> (dental technicians' trade union)</p>

### National Case-Law

Illness allowance  
- Concept of remuneration  
- Temporal scope

**Judgment no. 14/2007, D.R. no. 244, Series I, of 2007-12-19**

**Supreme Court of Justice**

**Does not declare article 86 of the chemical industry collective bargaining agreement published in *Boletim do Trabalho e Emprego* (Labour and Employment Bulletin), Series I, no.**

**28, of 29 June 1977 to be null and void. Interprets this provision in the sense that the benefit for which it provides applies to all employment contracts entered into while this collective bargaining agreement remained in force, irrespectively of Decree-Law no. 209/92 of 2 October having subsequently come into force.**

In this judgment, the Supreme Court of Justice (SCJ) was called upon to rule on two issues: (i) whether article 86 (1) of the chemical industry collective bargaining agreement (CBA) published

in *Boletim do Trabalho e Emprego*, Series I, no. 28, of 29 June 1977 - which laid down that during any sick leave not exceeding 90 consecutive or non-consecutive days per calendar year, the worker was entitled to an allowance corresponding to 25% of his remuneration on the date of his sick leave - was null and void, due to the breach of article 26 (2) (b) of the *LFFF - Lei das Férias, Feriados e Faltas* (holidays, public holidays and absences law) and articles 226 and 230 of the CT - Código do Trabalho (Labour Code) and (ii) despite the possible validity of this provision, whether it would be inapplicable to labour relationships having commenced after the coming into force of Decree-Law no. 209/92 of 2 October, which amended the initial wording of article 6 (1) (e) of Decree-Law no. 519-C1/79 and thus allowed for the inclusion, in collective bargaining agreements, of benefits complementing those guaranteed by Social Security, provided these were ensured by entities which operated especially in such activity.

With regard to the first issue and on the basis of the concept of "remuneration", the SCJ ruled that this allowance did not take on the nature of remuneration and, consequently, did not breach the above-mentioned legal provisions which establish the mandatory system applicable to employee's absences and to the remuneration system during that period. It should be noted that, as such remuneration is understood to be the consideration for the performance of work, the allowance for which article 86 of the CBA provides cannot be classified as remuneration, given that the employee on sick leave is naturally prevented from providing work to his employer.

The understanding of the SCJ was that *"this provision does not breach the transcribed legal provisions: while the latter concerns the inadmissibility of the employee receiving "remuneration" in the therein described circumstances, the former does no more than provide for the "payment of consideration" in this case, given that the employee is on sick leave"*. In fact, the SCJ had already previously ruled that sickness benefits did not take on the nature of remuneration - vide Judgments of 11 December 2003 and 28 September 2006.

As for the second issue, the SCJ began by referring to the previous non-unconstitutionality ruling delivered by the Constitutional Court regarding article 6 (1) (e) of Decree-Law no. 519-C1/79, as amended by Decree-Law no. 292/92.

Although the aforementioned article 86 of the CBA was initially contrary to both the law that

preceded Decree-Law no. 292/92 - which prohibited the inclusion of benefits complementing those ensured by Social Security in collective bargaining agreements - and Decree-Law no. 292/92 - which required that the granting of these benefits be transferred to insurers - under paragraph 2 of the aforementioned article 6, the SCJ decided that the benefits covered by collective bargaining agreements existing before Decree-Law no. 292/92 came into force would subsist for employment relationships which already existed when this legislation came into force or were entered into during the term of the CBA in question, regardless of the fact that the date of incorporation of the employer occurred after the effective date of this CBA and even of Decree-Law no. 292/92.

On the subject of article 6 (2) of Decree-Law no. 519-C1/79, as amended by Decree-Law no. 292/92, the SCJ upheld, as it had done before, that it was *"a provision of temporary material law on the prohibition set out in the referred subparagraph (e) which regulates its application over time: it explains that the complementary benefits existing on the effective date of the provision are maintained for employment contracts entered into during the term of the collective bargaining agreement conferring any such benefits, and further explains that these benefits will be included in those contracts where a new collective bargaining agreement is in the meantime concluded."*

## Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-12-19

### Trial period - Contract termination - Prior notice

The employer's failure to comply with the seven-day prior notice for which article 105 (2) of the Labour Code provides to terminate an employment contract during the trial period, when this contract has been in force for over sixty days, implies the obligation for the employer to pay the employee a sum corresponding to the remuneration for the missing prior notice.

In this judgment, the Supreme Court of Justice (SCJ) was called upon to rule on a single issue: to determine the consequences of the employer failing to comply with the seven-day prior notice for which article 105 (2) of the Labour Code provides to terminate an employment contract, when it has been in force for over sixty days.

The trial period is the initial stage of performance of the contract and enables both parties to assess

Trial period  
- Failure to give prior notice

## Irreducibility of remuneration

their interest in maintaining it in force. On the one hand, the employee can assess his interest in continuing to be a member of the employer's organisation; on the other hand, the employer can verify the employee's skills and, above all, terminate the employment contract without observing the conditions imposed by law under normal circumstances.

As article 105 (2) of the Labour Code does not set out any penalty for the failure to comply with the aforementioned prior notice, an interpretative solution for this matter would have to be found.

Contrary to what the employee - the claimant in the proceedings - alleged, the SCJ considered that failure to comply with the seven-day prior notice to terminate the contract during the trial period did not cause this termination to be unlawful. Accordingly and contrary to what the employee alleges, the rules applicable to the termination of fixed-term contracts and their tacit renewal would not apply by analogy, given that these are of a special nature and based on the assumption that fixed-term contracts are exceptional and that the parties' silence is the expression of their will to contract.

According to the SCJ *"as the employer is free to terminate the employment contract during the trial period, the truth is that, despite it having been in force for over 60 days, in the course of this period the employee may not have any expectation (protected by law) other than the employer giving him a seven-day prior notice to terminate it."* Thus being, and for the purpose of a comparison of the consequences with the failure to comply with prior notice time limits in the lapsing of fixed-term employment contracts, collective redundancy or termination of the employment contract by the employee, the SCJ ruled in the sense that the only consequence of the untimely use of prior notice (or omission thereof) would be the requirement to pay for the missing prior notice days.

Although this is a controversial issue for which the law does not expressly provide, we believe that the SCJ ruled correctly, given that the unlawfulness of dismissal or the unenforceability of termination and subsequent subsistence of the labour relationship would be solutions that would prove to be too severe and disproportionate given the nature of the trial period. Moreover, the theory contrary to that set out in the judgment would result in shortening the trial period, which would then be 7 days shorter than is customary in order to comply with the prior notice time limit required to render termination valid and effective.

## Judgment of the Supreme Court of Justice of 2008-09-01

### Irreducibility of remuneration

I. The irreducibility of remuneration set out in article 21 (1) (c) of the *LCT - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho* (employment contract law) does not apply to the entire remuneration, but rather to basis remuneration, excluding payments corresponding to greater effort or to the onerous nature of the work.

II. Unless agreed otherwise, these payments are only due while the circumstances on which they are based subsist, the employer being entitled to suppress these upon termination of the specific circumstances grounding such payments.

III. Thus being, the special remuneration for exemption from working hours - whether or not this system is valid - and the additional responsibility supplement that the defendant awarded the claimant for temporarily performing the duties of secretary, although forming part of her remuneration, could indeed be terminated if and when the assumptions (performance of these duties) based on which they had been awarded ceased.

IV. The court's powers to hear the facts not pleaded and that are relevant to the decision in question for which procedural labour law provides for at the hearing and judgment stage (article 72 of the Code of Labour Procedure) are limited to the cause of action and the claim, following the observance of the adversarial principle.

In this judgment, the issue was the possible unlawfulness of ceasing payment of the special remuneration for exemption from working hours and the additional responsibility supplement earned by the employee, upon her ceasing to perform the duties of executive secretary to her employer.

Remuneration is deemed to include a number of (pecuniary and non-pecuniary) values that the employer is required to regularly and periodically pay the employee in consideration for the duties performed, i.e., of the work the employee offers. One of the characteristics of remuneration is its irreducibility, i.e. the impossibility of it being reduced, provided for in article 21 (1) (c) of the *LCT - Regime Jurídico do Contrato de Trabalho* (employment contract law) approved by Decree-Law no. 49.408 of 24 de November 1969 and currently in article 122 (d) of the Labour Code.

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

In this judgment, the fact that the employer undertook to pay a certain sum as special remuneration for exemption from working hours and another for additional responsibility over a period of at least 3 years led the SCJ to classify these as regular and periodic and, consequently, as remuneration.

However, the SCJ ruled that these additional payments were not covered by irreducibility and could therefore be withdrawn, given that the payments should only be made according to the specific way of performing the work and as a result of certain external factors.

According to the position defended by the SCJ *"the principle of the irreducibility of remuneration for which article 21 (1) (c) of the LCT provides does not cover the entire remuneration, but rather basis remuneration, excluding the payments corresponding to greater effort or to the onerous nature of the work, specific performance situations (such as exemption from working hours) or overtime work (work provided beyond normal working hours). Although they take on the nature of remuneration, these payments are not covered by the principle of the irreducibility of remuneration. Consequently, they are only payable while the circumstances on which they are based subsist and the employer is entitled to*

*suppress these upon the termination of specific circumstances serving as the grounds for them to be awarded."*

According to the facts proven, the aforementioned supplements were granted to the employee due to her performance of duties as executive secretary. The performance of these duties was based on the assumption that there was a relationship of special trust between the employee and the director for which she worked.

As this director ceased to be in office, the same happened to this employee, who resumed her former duties, and we therefore believe that it was lawful for the employer to cease payment of the supplements in question. Indeed, in similar cases, the SCJ had already ruled in the same sense (Judgments of the Supreme Court of Justice of 21 September 2005 and 17 January 2007).

Lastly, reference should be made to the fact that the employee herself acknowledged that her remuneration framework (including the supplements) would only remain in force for as long as she performed the duties of executive secretary - and would automatically cease upon termination of these duties - given that she read and signed the employer's order establishing this framework.

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 relationship 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