

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

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Laboral**

Português English

### Sumário

- I. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros
- II. Regulamentos de Extensão
- III. Obrigações
- IV. Legislação e Actos Comunitários
- V. Jurisprudência Nacional

### I. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros

#### Legislação Nacional

#### Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24-04

**Assembleia da República**

Rectifica a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

#### Portaria n.º 346/2008, de 02-05

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

Fixa os montantes das prestações por encargos familiares e das prestações por deficiência e dependência a vigorar em 2008 e revoga a Portaria n.º 421/2007, de 16 de Abril.

#### Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2008/A, de 07-05

**Região Autónoma dos Açores - Presidência do Governo**

Regulamenta o programa «Berço de Emprego».

#### Decreto Regulamentar Regional n.º 9/2008/A, de 07-05

**Região Autónoma dos Açores - Presidência do Governo**

Regula a actividade ocupacional temporária de trabalhadores beneficiários de prestação de desemprego.

#### Decreto Regulamentar Regional n.º 10/2008/A, de 07-05

**Região Autónoma dos Açores - Presidência do Governo**

Regula o programa «Formação - Emprego», que visa

a substituição temporária de trabalhadores que se encontram a frequentar acções de formação profissional qualificante homologada, por trabalhadores beneficiários de prestação de desemprego.

de uma nova medida no âmbito do Programa Inov, o Inov-Mundus.

Esta medida visa, ao longo dos próximos três anos, abranger 250 jovens qualificados, mediante a realização de estágios profissionalizantes, essencialmente de carácter internacional, a efectuar junto de entidades públicas ou privadas e organizações nacionais ou internacionais, cuja área de actuação reporte à cooperação para o desenvolvimento.

### Comunicados do Conselho de Ministros

Resolução do Conselho de Ministros que procede à primeira alteração da Resolução do Conselho de Ministros n.º 63/2008, de 7 de Abril, com a criação

## Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Comércio, Escritórios e Serviços	<b>Portaria n.º 372/2008, de 23-05-2008</b> Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros
Sector Eléctrico e Electrónico	<b>Portaria n.º 373/2008, de 23-05-2008</b> Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros
Comércio, Escritórios e Serviços	<b>Portaria n.º 374/2008, de 23-05-2008</b> Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e outro
Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologia	<b>Portaria n.º 375/2008, de 23-05-2008</b> Aprova o regulamento de extensão do ACT entre o CCP - Clube de Campismo do Porto e outro e SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias
Saúde	<b>Portaria n.º 376/2008, de 23-05-2008</b> Aprova o Regulamento da Atribuição de Apoios Financeiros pelas Administrações Regionais de Saúde, I. P., a Pessoas Colectivas Privadas sem Fins Lucrativos, no âmbito da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, designado por Programa Modelar

### III. Obrigações

#### Comunicação da celebração e cessação de contratos a termo à Autoridade para as Condições de Trabalho

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 133.º do Código do Trabalho, o empregador deve comunicar trimestralmente à Autoridade para as Condições de Trabalho a celebração (com indicação dos respectivos fundamentos legais) e a cessação dos contratos a termo.

#### Comunicação da realização de trabalho suplementar

Nos termos do n.º 6 do artigo 204.º do Código do Trabalho, o empregador deve enviar à, até ao final do mês de Julho de cada ano, a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 199.º visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

### IV. Legislação e Actos Comunitários

**Resolução do Parlamento Europeu, de 23 de Maio de 2007**, sobre "Promover um trabalho digno para todos"  
**JOUE C102E, de 24 de Abril de 2008**

**Parecer do Comité das Regiões sobre "Flexisegurança"**  
**JOUE C104, de 25 de Abril de 2008**

**Directiva 2008/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Abril de 2008**, que altera a Directiva 2004/40/CE relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (campos electromagnéticos) (18.º directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE), **JOUE L114, de 26 de Abril de 2008**

### V. Jurisprudência Nacional

#### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14-05-2008

**I.** Nos termos dos conjugados artigos 414.º, n.º 3, e 415.º, n.º 1, do Código do Trabalho, não havendo lugar à emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, o empregador deve proferir decisão final sobre o despedimento, no prazo de trinta dias, contado a partir da ultimação das diligências probatórias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

**II.** Não se extrai do texto do n.º 1 do artigo 415.º citado, nem mesmo se conjugado com o artigo 416.º seguinte, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo aí previsto.

**III.** Sendo ilícitas as filmagens utilizadas pelo empregador no processo disciplinar, daí não resulta a nulidade de todo o processo, antes determinando essa ilicitude que a sobredita recolha de imagens não possa ser considerada na indagação da justa causa de despedimento.

**IV.** Não se pode exigir a um empregador que mantenha ao seu serviço um colaborador que não cumpre, ostensivamente, a ordem de entregar a documentação fiscal e contabilística da empresa ao novo responsável pela contabilidade geral e analítica, e que mostra total indisponibilidade, testemunhada por vários colegas de trabalho, para facultar o acesso ao local onde a mesma se encontrava arquivada, porquanto essa conduta representa uma grave quebra da disciplina, incompatível com a organização da empresa e com o desenvolvimento dos fins por ela proseguidos.

**V.** Aquele comportamento, nas circunstâncias concretas em que se verificou, tornou, pela sua gravidade, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, afectando a relação de confiança que deve existir entre o empregador e o trabalhador e gerando fundadas dúvidas sobre a idoneidade futura do desempenho das suas funções profissionais.

**VI.** Assim, esse comportamento ilícito e culposo preenche a invocada justa causa e legitima a sanção de despedimento aplicada, a qual, no dito contexto, se mostra adequada e proporcional à gravidade da infracção praticada pelo trabalhador.

No Acórdão em análise, o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a decidir se existia justa causa de despedimento por no caso em concreto o trabalhador se recusar a entregar a documentação fiscal e contabilística da empresa ao novo responsável pela contabilidade geral e analítica.

O conceito de justa causa formulado no Código de Trabalho compreende, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: *a)* um elemento subjectivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; *b)* um elemento objectivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; *c)* o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

Assim, entendeu este tribunal que se verifica a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele.

Para apreciação da justa causa, entendeu ainda que se deve atender, ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Em conformidade, o acórdão em apreço entendeu que a determinação em concreto da justa causa resolve-se pela ponderação de todos os interesses em presença, face à situação de facto que a gerou. Há justa causa quando, ponderados esses interesses e as circunstâncias do caso que se mostrem relevantes - intensidade da culpa, gravidade e consequências do comportamento, grau de lesão dos interesses do empregador, carácter das relações entre as partes -, se conclua pela premência da desvinculação.

Segundo conclusão do tribunal o conceito de justa

causa encontra-se estreitamente ligado à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30-04-2008

**I.** As disposições insertas na Lei n.º 8/2003, de 12 de Maio, cuja vigência se operou no sequente dia 13, só são aplicáveis aos acidentes de trabalho dos praticantes desportivos profissionais surgidos após a sua entrada em vigor.

**II.** Anteriormente, no domínio da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e do Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril, que aquela regulamentou, não se surpreendia qualquer disposição que, relativamente às incapacidades permanentes - sejam elas parciais ou absolutas (e estas, quer para o trabalho habitual, quer para todo e qualquer tipo de trabalho) -, impusesse qualquer ponderação quando em causa se postavam situações a que, comumente, se dá o epíteto de «profissões de desgaste rápido».

**III.** Por isso, em tais situações, como é o caso de um futebolista, aplicava-se o regime legal atinente às incapacidades permanentes de modo idêntico a quaisquer outros casos em que se verificasse um evento subsumível ao conceito de acidente de trabalho (definido no art. 6.º da Lei n.º 100/97 e no art. 6.º do Decreto-Lei n.º 143/99) e respectivas consequências.

**IV.** O escopo da previsão das pensões nos casos de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer tipo de trabalho ou para o trabalho habitual, não se confina unicamente a «compensar» a concreta perda de incapacidade de ganho advinda do sinistrado, mas sim de incapacidade de trabalho, o que poderá causar outros danos que não só necessariamente decorrentes dessa incapacidade.

**V.** As «profissões de desgaste rápido» não se inserem na previsão constante das alíneas a) ou b) do n.º 1 do art. 8.º da Lei n.º 100/97 (que funcionam para retirar do âmbito aplicativo do diploma as situações aí contempladas), ao nelas se fazer reporte a serviços «de curta duração» e execução «de trabalhos de curta duração», pois

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

que a primeira exige a prestação de serviços eventuais ou ocasionais a pessoas singulares em actividades que não têm por objecto exploração lucrativa, e a segunda pressupõe que a entidade a quem for prestado o serviço trabalhe habitualmente só ou com membros da sua família, chamando, para a auxiliar, acidentalmente, um ou mais trabalhadores.

**VI.** Em conformidade com o descrito nas

proposições anteriores, deverá efectuar-se nos termos previstos no art. 17.º, n.º 1, alínea b), da Lei n.º 100/97, o cálculo das prestações por incapacidade, decorrentes de um acidente de trabalho sofrido por um futebolista profissional, em 24 de Setembro de 2002, que lhe provocou lesões determinantes de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, com incapacidade permanente parcial de 5% a partir de 30 de Junho de 2003.

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](mailto:lisboa@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://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](mailto:porto@gpcb.pt) • [www.gpcb.pt](http://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 and  
Announcements of the Council  
of Ministers

II. Extension Regulations

III. Obligations

IV. Community Acts and  
Legislation

V. National Case-Law

### I. National Legislation and Announcements of the Council of Ministers

#### National Legislation

#### Correction Statement no. 22-A/2008, of 24-04 Parliament

Correcting Law no. 12-A/2008, of 27 February, which laid down the legal framework of the labour relation, career and payments of employees holding public functions.

#### Ministerial Order no. 346/2008, of 02-05 Ministry of Finance and Public Administration and Ministry for Labour and Social Solidarity

Establishing the amounts of family benefits and of disability and dependency benefits to take effect in 2008 and repealing Ministerial Order no. 421/2007, of 16 April.

#### Regional Regulating Decree no. 8/2008/A, of 07-05 Autonomous Region of Azores - Presidency of the Government

Regulating the «Berço de Emprego» programme.

#### Regional Regulating Decree no. 9/2008/A, of 07-05 Autonomous Region of Azores - Presidency of the Government

Regulating the temporary occupational activity of employees who receive unemployment benefit.

#### Regional Regulating Decree no. 10/2008/A, of 07-05 Autonomous Region of Azores - Presidency of the Government

Regulating the «Formação - Emprego» programme,

that disposes the temporary replacement of employees attending authorised qualifying occupational training programmes, by employees receiving unemployment benefit.

Council of Ministers, of 7 April and establishing a new measure in the scope of the «Inov Programme», the «Inov-Mundus».

With this measure 250 qualified youths will receive occupational training over the next three years, essentially of an international nature, with public or private bodies and national or international organisations, engaged in the area of development cooperation.

### Announcements of the Council of Ministers

Resolution of the Council of Ministers amending for the first time Resolution no. 63/2008 of the

## Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Trade, Offices and Services	<b>Ministerial Order no. 372/2008, of 23-05-2008</b> Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>Associação dos Comerciantes do Porto</i> (Porto traders association) and others and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Trade, office and service employees trade union) and others
Electric and Electronic Sector	<b>Ministerial Order no. 373/2008, of 23-05-2008</b> Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico</i> (Electrical and electronic Portuguese companies association) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service employees) and others
Trade, Offices and Services	<b>Ministerial Order no. 374/2008, of 23-05-2008</b> Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>Associação Comercial do Distrito de Beja</i> (Beja district trade association) and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal</i> (Trade, office and service employees trade union) and others
Managerial, Administrative, Service and New Technologies Staff	<b>Ministerial Order no. 375/2008, of 23-05-2008</b> Adopting the extension regulation of the multi-employer agreement between <i>CCP - Clube de Campismo do Porto</i> (Porto camping club) and other and <i>SITESC - Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias</i> (Managerial, administrative, service and new technologies staff trade union)
Health	<b>Ministerial Order no. 376/2008, of 23-05-2008</b> Adopting the Regulation for the granting of financial support by the <i>Administrações Regionais de Saúde</i> (regional health authority) to non-profit private organisations, in the context of the <i>Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados</i> (National network of on-going integrated care), know as "Modelar Programme"

### III. Obligations

#### Report on the execution and termination of fixed-term employment contracts to the *Autoridade para as Condições de Trabalho* (Labour authority)

In accordance with Article 133 (2) of the Labour Code, the employer must quarterly report to the *Autoridade para as Condições de Trabalho* (Labour authority) the execution (stating the relevant legal grounds) and termination of fixed-term employment contracts.

#### Notice of overtime work

In accordance with Article 204 (6) of the Labour Code, the employer shall deliver to *Autoridade para as Condições de Trabalho* (working conditions authority) before the end of July of each year, a list identifying the employees who worked overtime during the previous six months, specifying the number of hours worked, as established by Article 199 (1) or (2). The list shall be certified by the Workers Council or, where no such commission exists and the employee is an affiliate employee, by the respective trade union.

### IV. Community Acts and Legislation

**Resolution of the European Parliament of 23 May 2007**, on "Promoting proper work for all"  
**OJEU C102E, of 24 April 2008**

**Opinion of the Committee of the Regions on "Flexisecurity"**  
**OJEU C104, of 25 April 2008**

**Directive 2008/46/EC of the European Parliament and of the Council, of 23 April 2008**, amending Directive 2004/40/EC on minimum occupational health and safety requirements regarding the exposure of employees to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (18th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), **OJEU L114, of 26 April 2008**

### V. National Case-Law

#### Judgment of the Supreme Court of Justice, of 14-05-2008

**I.** In accordance with Article 414(3), in combination with Article 415(1) of the Labour Code, when no opinion of the employees' representative body is issued, the employer must issue a final decision on the dismissal within thirty days from completion of the evidence taking phase, failing which the right to impose the penalty shall expire.

**II.** The wording of Article 415 (1) referred to above, does not imply, even in combination with Article 416, that the employee shall be informed of the final decision on the dismissal before the end of the period therein referred to.

**III.** Although the footage used by the employer in the disciplinary proceeding is unlawful, this does not mean that the entire proceeding is null and void, but rather that the above mentioned footage cannot be relied for the purposes of investigating whether there is just cause for dismissal.

**IV.** An employer cannot be expected to continue to hire an employee who ostensibly fails to comply with the order to deliver tax and accounting documentation of the company to the new accounts manager and who, in the presence of a number of co-employee's, refuses to provide access to the place where that documentation is filed. That conduct must be deemed as a serious lack of discipline, which is incompatible with the organisation of the company and with the furtherance of the objectives it pursues.

**V.** The seriousness of the concrete circumstances of this conduct was made it impossible to maintain, in practice, the employment relation, undermined the trust that must exist between the employee and the employer and cast justified doubts about the suitability of such employee's future professional performance.

**VI.** Therefore, the unlawful and guilty behaviour of the employee may be deemed as just cause of dismissal, which, in this context, appears to be adequate and proportional to the seriousness of the offence committed by the employee.

In this case, the Supreme Court of Justice addressed the question of whether there was just cause for dismissal of the employee that had refused to deliver the tax and accounting documentation of the company to the new accounts manager.

In accordance with the general opinion of academic writers and with the case-law, the concept of just cause set out in the Labour Code includes three elements: *a)* a subjective element, embodied in the guilty conduct adopted by the employee by act or omission; *b)* an objective element, that is the impossibility to maintain the labour relation; *c)* a connection between that conduct and the impossibility to maintain the labour relation.

Therefore, the court considered that, in practice, it is impossible to maintain the employment relation whenever there is an absolute breach of the trust existing between the employer and the employee, which may lead the employer to doubt the suitability of that employee's future conduct.

Furthermore, the court considered that, in order to establish whether there was just cause or not, the following should also be taken into consideration: the company's management framework, the level of damage caused to the interests of the company, the nature of the relations existing between the parties or between the employee and its co-employees and other circumstances which may be relevant to the case.

Accordingly, the court ruled that the just cause is assessed, in concrete, based on the analysis of all the interests at stake and taking into account the situation from which it arises. There is just cause whenever, considering the interests at stake and the circumstances which may be relevant to the case - level of guilt, seriousness and consequences of the behaviour, level of damage caused to the interests of the employer, nature of the relation between the parties -, it is concluded that it is urgent to terminate that relation.

According to the court, the concept of just cause is strictly associated with the non viability of the contractual relation and corresponds to an extreme and irreversible contractual crisis.

## Judgment of the Supreme Court of Justice, of 30-04-2008

**I.** The provisions of Law no. 8/2003, of 12 May, which came into effect on the 13th, are only applicable to accidents at work sustained by sports professionals after its effective date.

**II.** Before Law no. 8/2003, Law no. 100/97, of 13 September and the Decree-Law nr. 143/99, of 30 April - that laid down its rules of implementation - there was no special provision relating to partial permanent disabilities or total permanent disabilities (in the latter case, with regard to both the normal work and to any kind of work) in the situations commonly known as «short-lived professions».

**III.** Therefore, the legal framework governing permanent disabilities was also applied to these situations, for instance to football players, just as it was also applied to any other case falling within the concept of accident at work (within the meaning of in Article 6 of Law no. 100/97 and Article 6 of Decree-Law no. 143/99) and to its consequences.

**IV.** The scope of the provision on pensions in the case of total permanent disabilities for any kind of work or for normal work, is not limited to «compensate» the actual loss of the ability to earn income resulting from the accident, but rather the incapacity to work, which may cause other damages not necessarily arising from that incapacity.

**V.** «Rapid wear professions» do not fall within the condition of Article 8 (1) (a) or (b) of Law no. 100/97 (excluding from the scope of application of this piece of legislation the situations therein referred to), which refer to «short-term» services and to the execution of «short term works», since the former requires the provision of occasional services to physical persons in connection with activities whose object are not profit-making operations, and the latter implies that the organisation to which the service is provided normally works alone or with member of his or her family, only occasionally hiring one or several employees to help.

**VI.** According to the above, disability benefits granted for an accident at work suffered by a professional football player on 24 September

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

2002, as a result of which he sustained injuries which led to his the total permanent disability to work normally, with a partial permanent disability

of 5% from 30 June 2003, should be calculated in accordance with the provisions of Article 17(1) (b) of Law no. 100/97.

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 lawyerclient relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.

## Contact

### LISBON

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

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