

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 e Comunicados do Conselho de Ministros
- III. Legislação Comunitária
- IV. Regulamentos de Extensão
- V. Jurisprudência Comunitária
- VI. Jurisprudência Nacional

I. Legislação Nacional em Destaque

Conforme mencionado na Newsletter de Fevereiro de 2008, procedemos nesta edição à análise do diploma que aprova o regime dos contratos de trabalho dos Profissionais do Espectáculo.

Lei n.º 4/2008, de 07-02 Assembleia da República

Âmbito de Aplicação

A Lei n.º 4/2008 regula o contrato de trabalho especial entre uma pessoa que desenvolve uma actividade artística destinada a espectáculos públicos e a entidade produtora ou organizadora desses espectáculos.

São consideradas artísticas, nomeadamente, as actividades de actor, artista circense ou de variedades, bailarino, cantor, coreógrafo, encenador,

realizador, cenógrafo, figurante, maestro, músico, toureiro, desde que exercidas com carácter regular.

São considerados espectáculos públicos os que se realizam perante o público e ainda os que se destinam à gravação de qualquer tipo para posterior difusão pública, nomeadamente em teatro, cinema, radiodifusão, televisão ou outro suporte áudio-visual, Internet, praças de touros, circos ou noutro local destinado a actuações ou exibições artísticas.

Trabalho de Estrangeiros

Para efeitos da legislação que define as condições e procedimentos de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território português presume-se que os artistas de espectáculos realizam actividades altamente qualificadas.

Com esta presunção estabelece-se a possibilidade de aplicação de regimes especiais ou a dispensa de alguns requisitos para efeitos de entrada e permanência em território português para o desempenho de actividade profissional.

Modalidades de contrato de trabalho dos artistas de espectáculos

O contrato de trabalho dos artistas de espectáculos reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado ou de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, presumindo-se que existe um contrato de trabalho sempre que o artista de espectáculos esteja na dependência económica da entidade produtora ou organizadora dos espectáculos e realize a sua prestação sob a direcção e fiscalização desta, mediante retribuição.

Saliente-se que o contrato de trabalho a termo fica sujeito a algumas especificidades face ao regime geral das quais sublinhamos:

- Duração máxima: 8 anos
- Renovação. Só possível quando expressamente estipulado pelas partes
- Limite de renovações: não aplicável

Pode ainda ser acordado o exercício intermitente da prestação do trabalho no âmbito dos contratos por tempo indeterminado, estabelecendo-se entre outros, o direito do trabalhador a ser retribuído durante o período de inactividade (30% a 50%).

Forma escrita

O contrato de trabalho do artista de espectáculos está sujeito a forma escrita.

Está igualmente sujeito a forma escrita o acordo quanto ao exercício intermitente da prestação.

Direitos especiais do trabalhador artista de espectáculos

O trabalhador tem direito à ocupação efectiva quanto à realização de ensaios e demais actividades preparatórias do espectáculo público, não podendo ser excluído destas actividades sem justificação.

O empregador deve respeitar a autonomia da direcção, supervisão e realização artísticas do espectáculo, abstendo-se de nelas interferir.

As partes podem estabelecer, por escrito, que o

trabalhador realiza a sua actividade artística em exclusivo para o empregador, mediante a fixação de uma compensação adequada para a prestação do trabalho em regime de exclusividade.

Em caso de perda de capacidade superveniente e definitiva para a realização da actividade artística por motivo decorrente das características da própria actividade o trabalhador tem direito a ser requalificado. Caso a requalificação não seja possível o contrato de trabalho caduca tendo o trabalhador direito a receber uma compensação de valor equivalente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo esse valor calculado proporcionalmente em caso de fracção do ano.

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho o período de prestação efectiva da actividade artística perante o público ou equivalente, bem como todo o tempo em que o artista de espectáculos está adstrito à realização da sua prestação, em especial para efeitos de ensaios, pesquisa, estudo, actividades promocionais e de divulgação, ou outros trabalhos preparatórios do espectáculo.

Não é estabelecido regime especial no que respeita aos limites máximos da duração do trabalho excepto no que respeita à possibilidade de estabelecer intervalos de descanso ou um regime de trabalho descontínuo.

Relativamente ao trabalho nocturno, é estabelecida uma diferença face ao regime geral qualificando-se como trabalho nocturno apenas o que é prestado entre as 00h00 e as 05h00.

Não existem também disposições específicas quanto ao trabalho suplementar, com excepção da admissão da prestação de trabalho em dias feriados que deverá, no entanto, ser compensada através de um acréscimo da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia ou em alternativa a um descanso compensatório.

II. Legislação Nacional e Comunicados do Conselho de Ministros

Legislação Nacional

Portaria n.º 209/2008, de 27-02

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

Actualiza o valor de referência bem como o montante do complemento solidário para idosos e revoga a Portaria n.º 17/2008, de 10 de Janeiro.

Portaria n.º 211/2008, de 29-02

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece o modelo de adesão ao regime público de capitalização e a forma de cumprimento da obrigação contributiva.

Portaria n.º 212/2008, de 29-02

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova o Regulamento de Gestão do Fundo de Certificados de Reforma.

Decreto-Lei n.º 40/2008, de 10-03

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Altera o Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de Abril, que cria a bolsa de emprego público.

Comunicados do Conselho de Ministros de 12 de Março de 2008

Decreto-Lei que institui medidas sociais de reforço da protecção social na maternidade, paternidade e adopção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril

Este Decreto-Lei, aprovado na generalidade, vem criar medidas sociais de reforço da protecção social à maternidade, paternidade e adopção - integradas no âmbito do subsistema de solidariedade -, concretizadas no reconhecimento do direito ao subsídio social de maternidade, ao subsídio social de paternidade, o subsídio social por adopção e ao subsídio social por riscos específicos.

Decreto-Lei que altera o Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto, introduzindo uma majoração ao montante do abono de família para crianças e jovens, no âmbito das famílias monoparentais

Este Decreto-Lei, aprovado na generalidade, vem instituir uma majoração do abono de família, a atribuir a titulares da prestação inseridos em agregados familiares monoparental, visando melhorar e adequar a protecção nos encargos familiares às necessidades específicas das famílias monoparentais, enquanto realidade social mais vulnerável, bem como promover o aumento da taxa de natalidade, tendo em conta as tendências demográficas que se verificam actualmente. A majoração do abono de família para as famílias monoparentais de é de 20%.

Resolução do Conselho de Ministros que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012

Esta Resolução vem aprovar a Estratégia Nacional Estratégia Nacional para Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012, visando a redução constante e consolidada dos índices de sinistralidade laboral, contribuindo para melhorar, de forma progressiva e continuada, os níveis de saúde e bem-estar no trabalho. Nomeadamente, a Estratégia prevê a concretização, aperfeiçoamento e simplificação de normas específicas de segurança e saúde no trabalho.

Resolução do Conselho de Ministros que reforça os Programas Inov-Jovem e Inov-Contacto e cria os Programas Inov-Art e Inov Vasco da Gama

Esta Resolução, tendo em conta os resultados muito positivos atingidos e a experiência adquirida, em 2005, com o lançamento dos Programas Inov-Jovem e Inov-Contacto, vem reforçar estes programas e criar dois programas novos: o Inov-Art e o Inov Vasco da Gama.

III. Legislação Comunitária

Regulamento (CE) n.º 207/2008 da Comissão, de 5 de Março de 2008, que adopta as especificações do módulo ad hoc de 2009 relativo à entrada dos jovens no mercado de trabalho previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho.

Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Serviços de Merchandising	<p>Portaria n.º 213/2008, de 03-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANESM - Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.</p>
Comercio, Indústria e Produtos Alimentares	<p>Portaria n.º 214/2008, de 03-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta - apoio e manutenção).</p>
Comercio, Indústria e Produtos Alimentares	<p>Portaria n.º 215/2008, de 03-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).</p>
Indústria de Papel e Cartão	<p>Portaria n.º 216/2008, de 03-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Média.</p>
Produtos Químicos e Farmacêuticos	<p>Portaria n.º 217/2008, de 04-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).</p>
Suicultura	<p>Portaria n.º 218/2008, de 04-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FPAS - Federação Portuguesa de Associações de Suicultores e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
Agricultura	<p>Portaria n.º 219/2008, de 04-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
Hotelaria e Restauração	<p>Portaria n.º 220/2008, de 04-03-2008</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>

V. Jurisprudência Comunitária

Processo C-506/06: Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (Grande Secção), JO C56, de 26 de Fevereiro de 2008.

A Directiva n. 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, nomeadamente a proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas estabelecida no artigo 10.º, n.º 1, dessa directiva, deve ser interpretada no sentido de que não abrange uma trabalhadora que se submete a uma fecundação in vitro quando, à data da comunicação do seu despedimento, a fecundação dos óvulos dessa trabalhadora pelos espermatozoides do seu parceiro já teve lugar, pelo que já existem óvulos fecundados in vitro, mas esses óvulos ainda não foram transferidos para o útero daquela.

Os artigos 2.º, n.º 1, e 5, n.º 1, da Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, obstam ao despedimento de uma trabalhadora que, em circunstâncias como as do processo principal, se encontra numa fase avançada de um tratamento de fecundação in vitro, a saber, entre a punção folicular e a transferência imediata dos óvulos fecundados in vitro para o útero dessa trabalhadora, desde que se demonstre que o despedimento foi motivado, essencialmente, pelo facto de a interessada se ter submetido a esse tratamento.

VI. Jurisprudência Nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20-02-2008, publicado em www.dgsi.pt Subsídio de Natal - Base de Cálculo

I - Têm natureza retributiva as prestações quantitativamente variáveis, regular e periodicamente auferidas, para além da remuneração base, entre as quais se incluem as comissões por vendas.

II - À luz do Decreto-Lei n.º 88/96 de 3 de Julho, os valores destas prestações devem ser levados em conta no cômputo do subsídio de Natal,

atendendo-se, para o efeito, caso sejam variáveis, à média das importâncias auferidas, calculada pelos doze meses de trabalho anteriores ao mês em que é processado o subsídio de Natal.

III - Face à disciplina consignada no Código do Trabalho, a base de cálculo do subsídio de Natal - salvo disposição legal, convencional ou contratual em contrário - reconduz-se ao somatório da retribuição base e das diuturnidades, delas se excluindo os complementos salariais, ainda que auferidos regular e periodicamente, já que "o mês de retribuição" a que se refere o n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho terá de ser entendido de acordo com a regra supletiva constante no n.º 1 do artigo 250.º do mesmo Código, nos termos do qual a respectiva base de cálculo se circunscreve à retribuição base e diuturnidades.

IV - Quando a lei nova consagra uma solução contrária à corrente jurisprudencial constante e pacífica, entretanto formada, na vigência da lei antiga, não pode aquela considerar-se lei interpretativa.

V - Não resultando do Código do Trabalho, inequivocamente, a intenção de desfazer as dúvidas sobre o sentido do preceito a que sucedeu o n.º 1 do artigo 254.º, interpretado em conjugação o n.º 1 do artigo 250.º, e havendo orientação jurisprudencial sedimentada no sentido de que, no domínio da vigência da lei antiga, as prestações complementares ou acessórias de montante variável, auferidas regular e periodicamente, integravam a base de cálculo do subsídio de Natal, deve considerar-se que a norma em causa do Código do Trabalho, não tem a natureza de lei interpretativa, sendo antes uma disposição inovadora.

Desta norma decorre, no que agora releva, que o Código do Trabalho não se aplica aos subsídios de Natal vencidos antes da sua entrada em vigor, que ocorreu em 1 de Dezembro de 2003, por força do n.º 1 do artigo 3.º da referida Lei Preambular.

Assim, aos créditos respeitantes a subsídio de Natal, vencidos até àquela data, aplica-se o regime da lei antiga, estando os vencidos posteriormente sujeitos ao regime do Código.

Em ambos os regimes, o subsídio de Natal deve ser pago até 15 de Dezembro do ano a que diz respeito, o que significa que é essa a data do respectivo vencimento, pelo que um subsídio respeitante ao ano de 2003 deve ser calculado de harmonia com a norma que resulta da conjugação do preceituado nos artigos 250.º, n.º 1 e 254.º, n.º 1, do Código do Trabalho, tomando por base, apenas o valor da retribuição base e diuturnidades.

[Subsídio de Natal - Base de Cálculo](#)

Princípio da denúncia livre

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20-02-2008, publicado em www.dgsi.pt

Denúncia do Contrato de Trabalho - Princípio da denúncia livre

I - No caso da cessação do contrato por iniciativa e vontade unilateral do trabalhador, prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação - o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, independentemente do modo como tal vontade se tenha manifestado - não tendo sentido exigir-se para a validade e eficácia da declaração de denúncia que esta seja produzida e veiculada por escrito.

II - A lei exige a forma escrita da comunicação da denúncia com aviso prévio para prova de que esta respeitou o prazo de antecedência mínima referido no n.º 1 do artigo 447.º do Código do Trabalho, e não como condição de validade e eficácia da declaração de denúncia, nem sequer para prova da mesma declaração.

III - A declaração verbal da denúncia por parte do trabalhador, desde que inequívoca, tem como efeito válido a extinção do contrato, imediatamente após ser conhecida do empregador, não dependendo de que qualquer declaração deste.

IV - Configura uma denúncia do contrato de trabalho sem aviso prévio a comunicação do trabalhador efectuada em 11 de Fevereiro de 2005, numa reunião com a Direcção do empregador aos directores deste, de "que se demitia da qualidade de Assalariado da Associação" e que no dia 14 seguinte (2.ª feira) iria com o seu Advogado à Associação para tratar da rescisão do seu contrato de trabalho.

Embora no art.º 447.º n.º 1 do CT se refira que "O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de 30 ou 60 dias ...", é o aviso prévio da denúncia que sujeita a exigência de forma escrita, e não a própria denúncia (V. Maria do Rosário Palma Ramalho - Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, Almedina, págs. 922, nota 520, traduzindo o pensamento de Furtado Martins, Cessação do Contrato de Trabalho, pág. 193).

Sublinha-se que vigora no nosso ordenamento jurídico o princípio da liberdade da forma, segundo o qual, a validade da declaração negocial não

depende da observância de forma especial, salvo quando a lei o exigir - artigo 219.º do Código Civil. No âmbito das relações laborais, a lei apenas exige forma escrita para actos negociais que, de algum modo, possam contender com o princípio da segurança e estabilidade no emprego.

Não é o caso da cessação do contrato por iniciativa e vontade unilateral do trabalhador, em que prevalece o princípio da denúncia livre ou da liberdade de desvinculação - o trabalhador não pode ser forçado a continuar a prestar trabalho contra a sua vontade, independentemente do modo como tal vontade se tenha manifestado. Por isso, não tem sentido exigir-se para a validade e eficácia da declaração de denúncia que esta seja produzida e veiculada por escrito.

A comunicação escrita a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º do Código do Trabalho, que tem como epígrafe "Aviso prévio", compreende-se, por um lado, no âmbito dos ditames da boa fé que regem as relações contratuais, como garantia para a organização produtiva da empresa, no sentido de permitir ao empregador o preenchimento, atempado, de uma vaga; e, por outro lado, como um meio de prova a utilizar pelo trabalhador na defesa contra eventual pedido de indemnização a que se refere o artigo 448.º, do referido Código.

A exigência formal reporta-se, por conseguinte, não à declaração de denúncia, mas ao aviso prévio.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20-02-2008, publicado em www.dgsi.pt

Isenção de horário de trabalho - Parecer da Comissão de Trabalhadores

I- A isenção de horário de trabalho que possa ser objecto de acordo entre uma entidade patronal e um ou mais trabalhadores ao seu serviço, dentro das possibilidades legalmente estabelecidas no artº 177º do CT, é algo que tem a ver com a definição e organização do horário de trabalho desse ou desses trabalhadores.

II- Como tal, e se na empresa houver Comissão de Trabalhadores, ao abrigo do disposto no aludido art. 357º n.º 1 al. e) do Regulamento do Código do Trabalho a definição ou a organização do regime de isenção de horário em relação ao trabalhador ou trabalhadores que dele possam beneficiar deva ser precedida de parecer escrito por parte da referida Comissão.

A questão em apreciação passa, pois, por saber o regime legalmente estabelecido, de isenção de

Isenção de horário de trabalho

horário de trabalho, se enquadra ou não no âmbito da definição ou organização de horários de trabalho aplicável a todos ou parte dos trabalhadores de uma empresa.

Ora, a resposta a esta questão não pode deixar de ser em sentido afirmativo. Com efeito, tal decorre não só da inserção sistemática do aludido preceito do Código do Trabalho, precisamente no âmbito das normas atinentes ao horário de trabalho, como também pela circunstância de a isenção de horário de trabalho que possa ser objecto de acordo entre uma entidade patronal e um ou mais trabalhadores ao seu serviço, dentro das possibilidades legalmente estabelecidas naquele primeiro normativo legal, ser, efectivamente, algo que tem a ver com a definição e organização do horário de trabalho desse ou desses trabalhadores.

Na verdade, a circunstância de um ou mais trabalhadores poderem ser enquadrados no âmbito de um determinado regime de isenção de horário de trabalho tanto pode significar que os trabalhadores por ele abrangidos sejam chamados a prestar a sua actividade laboral sem a sujeição a um determinado horário de trabalho, como pode significar que os mesmos para além de ficarem onerados com o cumprimento do horário normal de trabalho se vejam onerados com uma maior disponibilidade para o exercício da sua actividade ao serviço da empresa, deixando de gozar da protecção em que se traduz a limitação dos períodos normais de trabalho diário ou semanal, legal ou convencionalmente estabelecidos, e daí a sua especial forma de remuneração, atendendo ao esforço adicional que a esses trabalhadores normalmente é exigido pela sua entidade patronal.

Portanto e como referimos, o regime de isenção de horário de trabalho de que, porventura, sejam abrangidos um ou mais trabalhadores de uma empresa, dentro das condicionantes legalmente impostas, é, sem dúvida, algo que tem a ver com a definição e organização dos horários de trabalho desses trabalhadores e daí que se na empresa houver Comissão de Trabalhadores, ao abrigo do disposto no aludido art. 357º n.º 1 al. e) do Regulamento do Código do Trabalho a definição ou a organização do regime de isenção de horário em relação ao trabalhador ou trabalhadores que dele possam beneficiar deva ser precedida de parecer escrito por parte da referida Comissão incorrendo, por isso, em contra-ordenação grave nos termos do disposto no art. 488º n.º 2 do mesmo Regulamento o desrespeito por tal tramitação.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20-02-2008, publicado em www.dgsi.pt

Processo disciplinar - Subsídio de Alimentação

Subsídio de Alimentação

I- O trabalhador tem direito, enquanto suspenso preventivamente, por força da instauração do processo disciplinar, a auferir o subsídio de alimentação.

Dispõe n.º 1, do art. 417 do CT que: " com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente."

Este normativo configura uma suspensão temporária da prestação de trabalho, por iniciativa da entidade empregadora, enquanto decorrer o processo disciplinar, se por ela for considerada inconveniente a presença do trabalhador no serviço, nomeadamente para o apuramento dos factos, não lhe sendo porém permitido suspender o pagamento da retribuição do trabalhador.

Uma vez que este dispositivo não concretiza o que entende por retribuição para os seus efeitos, teremos de nos socorrer do conceito legal, previsto no art.º 249 do CT.

O carácter retributivo de uma certa prestação exige regularidade e periodicidade no seu pagamento, o que tem um duplo sentido, por um lado apoia a presunção da existência de uma vinculação prévia do empregador, por outro lado assinala a medida das expectativas de ganho do trabalhador. Com efeito com a expressão "regular", a lei refere-se a uma prestação não arbitrária, que segue uma regra permanente, sendo constante. E, ao exigir o carácter "periódico" para que a prestação se integre na retribuição, a lei considera que ela deve ser paga em períodos certos no tempo ou aproximados, de forma a inserir-se na ideia de periodicidade e das necessidades de ambos os contraentes.

Naturalmente que o subsídio de alimentação visa compensar as despesas que o trabalhador tenha de realizar com a sua alimentação, por não se encontrar no seu domicílio em virtude da prestação de trabalho, destinando-se, por isso, a fazer face a despesas concretas que o trabalhador tem de efectuar para poder executar o seu trabalho.

O subsídio de alimentação/refeição assumiu rapidamente uma feição diferente da sua justificação inicial, "passando a funcionar como um complemento

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

do vencimento, que conta para a economia familiar do trabalhador e que se vence independentemente de o trabalhador ter que tomar a refeição no lugar de trabalho, por ser distante da sua residência. Razões de natureza fiscal conduzem a privilegiar esta forma de remuneração..." Assim, ainda que reconhecida uma natureza retributiva específica ao subsídio de alimentação, tem sido pacífica a jurisprudência no sentido de que aquele subsídio integra a retribuição do trabalhador; ver ainda, Acórdão RC de 7.4.94, In C.J., Tomo II p.59; Acórdão de RC de 13.11.98, CJ Tomo V, pág. 68.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 25-02-2008, publicado em www.dgsi.pt
Ajudas de Custo - Conceito de Retribuição

Ajudas de Custo

I- Nos termos do artigo 260º, n.º1, 1ª parte do C. Trabalho, as importâncias recebidas a título de ajudas de custo não têm, por regra, a natureza de retribuição em sentido jurídico (art. 249º, n.º4, do C. Trabalho).

II- No entanto, a 2ª parte do referido artigo admite que tais importâncias tenham carácter retributivo se e na medida em que o seu valor exceder um montante considerado normal, ou quando, pelo contrato ou pelos usos, seja tido como elemento integrante da retribuição.

Tendo em conta a matéria provada, ao Autor sempre foi pago pela Ré - pelo menos no período que vai de Março de 2004 a Março de 2005 - determinado montante, ainda que variável, a título de ajudas de custo. Tal significa que o Autor tem legítima e fundada expectativa de receber todos os meses aquela prestação, por a mesma lhe ter sido atribuída de forma regular e permanente, criando a convicção de que ela faz parte do seu salário.

E se assim é, e porque no caso dos autos se verifica a situação prevista na parte final do n.º1 do art. 260º do C. Trabalho, deve esse complemento remuneratório ser incluído na remuneração para efeitos de cálculo de pensão.

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

As mentioned in the Newsletter of February 2008, in this edition we will analyse the piece of legislation that adopts the legal framework of the employment contracts of Performing Arts Employees.

Law no. 4/2008, of 07-02 Parliament

Scope of application

Law no. 4/2008 governs the special employment contract between a person engaged in an artistic activity for public entertainment events and the entity that produces and organizes those events.

In particular, artistic activities are deemed to be the activity of actors, circus or variety entertainment artists, dancers, singers, choreographer, director, set designer, supporting actor, bandmaster, musician, bullfighter, provided they are carried out regularly.

Public entertainment events are deemed to be those performed before a public audience as well

as those that are meant to be recorded and later broadcasted, in particular, in theatres, cinemas, radio, television or other audiovisual equipment, internet, bullrings, circus or other premises intended for the performances or artistic work.

Foreign Employment

For the purposes of the legal framework of the entry, stay, exit and removal of foreign nationals from the Portuguese territory, entertainment artists are presumed to carry out highly qualified activities.

This presumption makes it possible to apply special provisions to artists or to exempt them from certain requirements relating to the entry and stay in the Portuguese territory to carry out their professional activity.

Types of employment contracts of performing artists

The employment contract of performing artists may be of indefinite duration (permanent) or be subject to a certain or uncertain event of

termination (fix or non fix term), under the assumption that there is an employment contract when the performing artist is economically dependent upon the entity that produces and organizes the entertainment events and carries out his or her work under the direction and monitoring of the said entity for a remuneration.

It should be noted that fix term employment contracts will be subject to certain specific conditions not provided for in the general legal regime, of which we highlight the following:

- Maximum duration: 8 years
- Renewal. Only possible where expressly provided by the parties
- Limit of renewals: Not applicable

Permanent contracts may also provide for the discontinuous performance of the work and establish, among others, the right of the employee to be paid during periods of inactivity (30% to 50%).

Written form

The employment contracts of performing arts employees must be executed in writing.

The agreement regarding the discontinuous provision of the work must also be executed in writing.

Special rights of performing arts employees

The employee is entitled to be given work (*direito à ocupação efectiva*) both at rehearsals and during other acts in preparation of the public entertainment event and cannot be excluded from these activities for no reason.

The employer must respect the independence of the direction, monitoring and artistic production of the performance and refrain from intervening in the same.

The parties may agree in writing that the employee carries out his or her artistic activity for the employer on an exclusive basis, establishing a suitable compensation for the exclusivity.

Should the employee subsequently lose his or her ability to carry out the artistic activity permanently for a reason associated with the specific characteristics of the said activity, he or she is entitled to be attributed different functions. Where that is not possible, the employment contract expires and the employee is entitled to compensation equal to a month's basic pay for each

complete year of seniority; this value will be calculated proportionally in case of incomplete years.

Working time

Working time is deemed to be the period during which the artistic activity is actually carried out before the public or equivalent, as well as all the time during which the performing arts employee is obliged to provide his or her work, in particular, for the purpose of rehearsals, searches, study, promotional and informational activities and other acts in preparation of a public entertainment event.

No special regime is established in what concerns maximum duration of the work, save for the situations concerning resting pauses and discontinuous work.

Concerning night work, this law establishes a difference from the general framework and night work is limited to work carried out between 12 p.m. and 5 a.m.

Furthermore, no special provisions are set out regarding overtime, save for the provision relating to work carried out during holidays, for which the employee must receive additional pay or, as an alternative, take time off *in lieu*.

II. National Legislation and Announcements of the Council of Ministers

National Legislation

Ministerial Order no. 209/2008 of 27-02

Ministry of Finance and Public Administration and Ministry for Labour and Social Solidarity

Updating the reference value as well as the solidarity supplement for the elderly and repealing Ministerial Order no. 17/2008 of 10 January.

Ministerial Order no. 211/2008 of 29-02

Ministry for Labour and Social Solidarity

Setting out the model of application for the public fully funded scheme and the form of compliance with the obligation to make contributions.

Ministerial Order no. 212/2008 of 29-02

Ministry for Labour and Social Solidarity

Adopting the Regulations of the Pension Certificates Fund Management.

Decree-Law no. 40/2008 of 10-03**Ministry of Finance and Public Administration**

Amending Decree-Law no. 78/2003 of 23 April, setting up the public employment exchange.

Announcements of the Council of Ministers of 12 March 2008**Decree-Law setting up measures of the solidarity subsystem to enhance social protection to maternity, paternity and adoption and amending Decree-Law no. 154/88 of 29 April**

This Decree-Law, approved on first reading, sets out measures - included in the solidarity subsystem - to enhance social protection to maternity, paternity and adoption; these measures are embodied in the recognition of the right to maternity allowance, paternity allowance, adoption grant and benefits for particular risks for pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

Decree-Law amending Decree-Law no. 176/2003 of 2 August, increasing the amount of the parents' benefit for children and young people, in single-parent families

This Decree-Law, approved on the first reading, provides for an increase of the parents' benefit for children and young people, to be granted to individuals in single-parent families; the increase is aimed to improve and adapt the protection provided to families to the specific requirements of single-parent families, considering their more vulnerable social situation and is aimed to

promote the increase of birth rate, taking into account the current demographic trends. The above mentioned increase for single-parent families is 20%.

Resolution of the Council of Ministers adopting the National Strategy for Safety and Health at Work, for the period 2008-2012

This Resolution adopts the National Strategy for Safety and Health at Work for the period 2008-2012, aimed at the continuous and consolidated reduction of the rates of work-related accidents, thus contributing to the progressive and continuous improvement of health and well being at work. In particular, the Strategy provides for the establishment, improvement and simplification of specific rules of safety and health at work.

Resolution of the Council of Ministers boosting the *Inov-Jovem* and *Inov-Contacto* Programs and creating the *Inov-Art* and *Inov Vasco da Gama* Programmes

This Resolution, based on the very positive results and the experience acquired in 2005 with the *Inov-Jovem* and *Inov-Contacto* programmes, boosts these programmes and creates two new programmes, the *Inov-Art* and *Inov Vasco da Gama*.

III. EU Legislation

Commission Regulation (EC) no. 207/2008 of 5 March 2008, adopting the specifications of the 2009 ad hoc module on the entry of young people into the labour market provided for by Council Regulation (EC) no. 577/98.

Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Merchandising Services	Ministerial Order no. 213/2008 of 03-03-2008 Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>ANESM - Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising</i> (National association of merchandising services undertakings) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers and others).

<p>Trade, Industry and Food Products</p>	<p>Ministerial Order no. 214/2008 of 03-03-2008 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares</i> (National Association of Retailers and Producers of Food Products) 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 (bakery, confectionery and fruit conservation - assistance and maintenance).</p>
<p>Trade, Industry and Food Products</p>	<p>Ministerial Order no. 215/2008 of 03-03-2008 Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares</i> (National Association of Retailers and Producers of Food Products) 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 (potato chips and appetizers industry).</p>
<p>Paper and Paperboard Industry</p>	<p>Ministerial Order no. 216/2008 of 03-03-2008 Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão</i> (National association of paper and paperboard industry) and the <i>Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa</i> (Trade union of paper pulp, paper and printing workers) and between the former association of employers and <i>SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e Média</i> (Democratic telecommunications union).</p>
<p>Chemical and Pharmaceutical Products</p>	<p>Ministerial Order no. 217/2008 of 04-03-2008 Adopting the extension regulation 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>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others (wholesale of pharmaceutical products).</p>
<p>Pig breeding</p>	<p>Ministerial Order no. 218/2008 of 04-03-2008 Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>FPAS - Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores</i> (Portuguese pig breeders 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>Agriculture</p>	<p>Ministerial Order no. 219/2008 of 04-03-2008 Adopting the extension regulation of the collective agreement between <i>Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo</i> (Southern Alentejo Farmers Association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism).</p>
<p>Hotels and Catering</p>	<p>Ministerial Order no. 220/2008 of 04-03-2008 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro</i> and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese trade union federation of agriculture, food, beverages, hotels and tourism).</p>

V. Community Case-Law

Case C-506/06: Judgment of the Court of Justice of the European Communities (Grande Chamber), JO C56 of 26 February 2008.

Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992, on the implementation of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant employees and employees who have recently given birth or are breastfeeding, in particular, the prohibition of dismissal of pregnant workers set out in Article 10 (1) of the said Directive, must be interpreted as not extending to a employee who is undergoing in vitro fertilization treatment where, on the date she is given notice of her dismissal, the ova have already been fertilized by her partner's sperm cells, so that *in vitro* fertilized ova exist, but those ova have not yet been transferred into her uterus.

Articles 2 (1) and 5 (1) of Council Directive no. 76/207/EEC of 9 February 1976, on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, preclude the dismissal of a female employee who, in circumstances such as those in the main proceedings, is at an advanced stage of *in vitro* fertilization treatment, that is, between the follicular puncture and the immediate transfer of the *in vitro* fertilized ova into her uterus, inasmuch as it is established that the dismissal is essentially based on the fact that the woman has undergone such treatment.

VI. National Case-Law

Judgment of the Supreme Court of Justice of 20-02-2008, published in www.dgsi.pt Christmas bonus - Basis of Calculation

I - The sums of variable amount, received regularly and periodically in addition to the basic pay, called *complementos salariais* (pay supplements), including sales commissions, have the nature of pay.

II - In accordance with Decree-Law no. 88/96 of 3 July, these sums must be taken into account in the calculation of the Christmas bonus; where their amount varies, the amount to be considered

must be the average sum received, calculated during the twelve months preceding the one in which the Christmas bonus is handled.

III - Pursuant to the provisions of the Labour Code - unless otherwise provided by a legal or contractual provision or by convention - the basis of calculation of the Christmas bonus is the sum of the basic pay and the seniority bonus, excluding any pay supplements, even those received regularly and periodically, since the "month's pay" referred to in Article 254 (1) of the Labour Code must be interpreted in accordance with the residual provision set out in Article 250(1) of the same Code, whereby the basis of its calculation is limited to the basic pay and seniority bonus.

IV - Where the new law sets out a solution that is contrary to consistent and undisputed case-law established in the meantime under the old law, the former cannot be deemed to be an interpretative law.

V - Since the intention to clarify the doubts concerning the meaning of the provision replaced by Article 254 (1), interpreted jointly with Article 250(1), does not unequivocally result from the Labour Code and as there is consistent case-law to the effect that, under the old law, the supplementary or complementary payments of variable amount received regularly and periodically were included in the basis of calculation of the Christmas bonus, it should be considered that the provision of the Labour Code in question is not an interpretative provision but rather an entirely new provision.

In accordance with the said provision and as regards the matter in hand, the Labour Code does not apply to Christmas bonus that have become due before its coming into effect, which occurred on 1 December 2003, by virtue of Article 3 (1) of the preamble to the law.

Thus, the framework laid down in the old law applies to amounts of Christmas bonus that have become due until that date, while the provisions laid down in the Code apply to amounts that have become due after the said date.

In both cases, Christmas bonus must be paid until 15 December of the year to which it respects, which is therefore their date of maturity; for this reason, a bonus relating to 2003 should be calculated in accordance with the provision resulting from the combination of the provisions of Articles 250(1) and 254(1) of the Labour Code and calculated solely on the basis of the basic pay and seniority bonus.

Christmas bonus - Basis of Calculation

**Judgment of the Supreme Court of Justice of
20-02-2008, published in www.dgsi.pt
Termination of Employment Contract - Principle
of free termination**

Principle of free termination

I - In case of unilateral termination of the contract on the initiative of the employee, prevalence is given to the principle of free termination (*princípio da denúncia livre*) or freedom to disengage - the employee cannot be made continue to work against his or her will, irrespective of the manner in which the will was expressed - and it does not make sense to make the validity and effectiveness of the statement of termination conditional upon it being made and conveyed in writing.

II - The law requires the statement of termination to be in writing as evidence that the same complied with the minimum notice referred to in Article 447 (1) of the Labour Code and not as a condition of its validity and effectiveness and not even as evidence of its existence.

III - As a result of an unequivocal verbal statement of termination by the employee, the contract terminates immediately after the employer has knowledge of the termination but termination does not depend on a response by the latter.

Exemption from fixed working hours

IV - The communication made by the employee to his managers during a meeting with Management on 11 February 2005, according to which he "resigned from the post of employee of the Association" and would be at the Association with his lawyer on 14 February (Monday) to terminate his contract, represents termination of the labour contract without notice.

Although Article 447 of the Labour Code sets out that "the employee may terminate the contract irrespective of just cause, by means of a written statement sent to the employer with at least 30 or 60 days ...", it is the statement of the termination that is subject to the written form and not the termination itself (V. Maria do Rosário Palma Ramalho - *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, Almedina, page 922, note 520, on the thought of Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, page 193).

It should be noted that the Portuguese legal system adopts the principle of freedom of form, according to which the validity of a business declaration does not depend on any special requirement of form, unless a special form is expressly required by the law - Article 219 of the Civil Code.

In the context of labour relations, the written form is required by law only in the case of business acts that could, in any way, conflict with the principle of safety and stability at work.

Such is not the case of unilateral termination of the contract on the initiative of the employee, in which the prevailing principle is the principle of the free termination or freedom to disengage - the employee cannot be made continue to work against his or her will, irrespective of the manner in which the will was expressed. Therefore, it makes no sense to make the validity and efficacy of the termination conditional to the written form. The written statement to which Article 447 (1) of the Labour Code refers under the heading "statement", is justified under the rules of good faith that govern contractual relations to guarantee the productive organisation of the company and enable the employer to timely fill a vacancy, on the one hand; and as evidence to be used by the employee in his or her defence against the possible action for damages to which Article 448 of the said Code refers, on the other hand.

Therefore, the formal requirement respects to the notice itself rather than to the statement of termination.

**Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of
20-02-2008, published in www.dgsi.pt
Exemption from fixed working hours - Opinion
of the Works Council**

I- The exemption from fixed working hours that may be the subject of an agreement between an employer and one or several employees working for the former, within the possibilities set out in Article 177 of the Labour Code, is something that relies on the establishment and organization of the working hours of that or those employees.

II- Therefore, if the company has a Works Council, in accordance with the provisions of the said Article 357 (1) (e) of the Regulations of the Labour Code, the establishment or organisation of the scheme of exemption from fixed working hours concerning that employee or those employees must be preceded by the written opinion of the said Council.

Therefore, the question in issue is whether that scheme of exemption from fixed working hours set out in the law falls within the scope of the establishment or organisation of working hours applicable to all or a part of the employees of a company.

The answer to this question can only be affirmative, not only because of the part of the Labour Code in which the provision in question is inserted, that is, in the part relating to working hours, but also because exemption from fixed working hours that may be the subject of an agreement between an employer and one or several employees who work for the former, within the possibilities set out in Article 177 of the Labour Code, is, in fact, something that bears on the establishment and organization of the working hours of that or those employees.

As a matter of fact, the fact that one or several employees may be included in a given scheme of exemption from fixed working hours may either mean that those employees do not have fixed working hours or that they must be available to the company beyond their normal working hours and are therefore no longer protected by the limitation of the normal daily or weekly working periods, set out in the law or collective agreements, which justifies the special pay, considering the additional effort that the employer requires of those employees.

Therefore, as mentioned above, the exemption from fixed working hours that may possibly apply to one or several employees of the company under the conditions imposed by law, is, unquestionably, something that relies on the establishment and organization of the working hours of that or those employees and, as such, where the company has a Works Council, in accordance with the provisions of the said Article 357 (1) (e) of the Regulations of the Labour Code, the establishment or organisation of the scheme of exemption from fixed working hours relating to that employee or those employees must be preceded by the written opinion of the Council and the failure to comply with such requirement is a serious administrative offence, in accordance with Article 488 (2) of the said Regulations.

Judgment of the Court of Appeal of Lisbon of 20-02-2008, published in www.dgsi.pt Disciplinary proceedings - Meal allowance

I- During the preventive suspension of an employee, pending disciplinary proceedings, the said employee is entitled to his or her meal allowance.

In accordance with Article 417 (1) of the Labour Code "upon the delivery to the employee of the *nota de culpa* (the written statement describing the facts of the alleged offence) the employer

may preventively suspend the employee, without loss of pay, where the presence of such employee is inconvenient".

Provision is made for the temporary suspension of the work on the initiative of the employer pending the disciplinary proceedings, if the presence of the employee at work is considered inconvenient, in particular, for the investigation of the facts; however, the employer is not allowed to suspend payments to the employee.

Since no indication is given in this provision as to the meaning of pay for the purpose of the same, we must make use of the legal concept set out in Article 249 of the Labour Code.

For certain sums to have the nature of pay, they must be paid regularly and periodically and this has a twofold purpose as it supports the presumption of the existence of a prior labour relation with the employer, on the one hand, and indicates the extent of the earning expectations of the employees. As a matter of fact, the word "regular" used in the law refers to sums that are not arbitrary, follow a permanent rule and are consistent. The law requests that these sums be periodical in order to be treated as pay and provides that the same must be paid at specific or approximate times so as to go in accordance with the idea of periodicity and the needs of both parties.

Obviously, the purpose of the meal allowance is to refund the employee who has to pay for his or her meals by virtue of the fact that he or she is not at home but at work and is therefore intended to cover actual expenses that the employee has to make to be able to work.

Very quickly the meal allowance has taken on a character that is different from the initial one and "has become supplemental pay that is counted on in the budget of the employee's family and that becomes due irrespective of whether the employee does indeed have lunch at the place of work, on account of it being far from his or her home. This form of payment was chosen for tax reasons..." Thus, even if the meal allowance is recognised as having the nature of specific consideration, there is consistent case law to the effect that the meal allowance is included in the pay of the employee; see also Judgment of the Court of Appeal of Coimbra of 7.4.94, in C.J., Book II page 59; Judgment of the Court of Appeal of Coimbra of 13.11.98, CJ Book V, page 68.

Food allowance

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Daily allowance

Judgment of the Court of Appeal of Porto, of 25-02-2008, published in www.dgsi.pt

Daily allowance - Concept of Pay

I- Pursuant to the first part of Article 260 (1) of the Labour Code, the sums received as daily allowance (per diem) do not, as a rule, have the nature of pay in the legal sense (Article 249 (4) of the Labour Code).

II- However, in accordance with the second part of the above mentioned Article, those sums may have the nature of pay if and to the extent that its amount exceeds an amount considered normal or where, by contract or in accordance

with the practices, the same are deemed to be part of the remuneration.

On the basis of the facts proven, the Claimant has always received from the Defendant - at least during the period from March 2004 to March 2005 - a given variable sum as daily allowances This means that the Claimant rightly and reasonably expects to receive that sum every month, as the same is paid regularly and permanently, leading him believe that the same is a part of its pay.

And if this is so, given that in this case, the situation referred to in Article 260(1) of the Labour Code occurs, that supplement of pay must be included in the remuneration for pension calculation purposes.

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 • 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