

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

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Laboral**

Português English

### Autoridade para as Condições do Trabalho

O Decreto-Lei n.º 326-B/2007, de 28 de Setembro aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), organismo que havia sido criado pelo Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, sucedendo à Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e ao Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (ISHST), entretanto extintos.

O presente diploma entrou em vigor a 1 de Outubro de 2007, pelo que, a partir dessa data, qualquer referência à IGT ou ao ISHST deverá ser substituída por ACT. Encontra-se já também disponível o novo sítio da ACT na *Internet* ([www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)), que, no entanto, ainda remete para os conteúdos do anterior sítio da IGT.

A ACT tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral, no âmbito das relações laborais privadas, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais e, ainda, o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, em todos os sectores de actividade e nos serviços e organismos da administração

pública central, indirecta e directa, e local, incluindo os institutos públicos, nas modalidades de serviços personalizados ou de fundos públicos.

Relativamente às atribuições da ACT previstas no Decreto-Lei n.º 326-B/2007 - e que resultam, na sua maioria, da aglutinação das anteriores atribuições da IGT e do ISHST - destacamos as seguintes:

- Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações e condições de trabalho, designadamente as relativas à segurança e saúde no trabalho, de acordo com as Convenções da OIT ratificadas por Portugal;
- Assegurar a gestão do sistema de prevenção de riscos profissionais, visando a efectivação do direito à saúde e segurança no trabalho;
- Assegurar o procedimento das contra-ordenações laborais e organizar o respectivo registo individual;
- Proceder à tramitação dos actos administrativos, receber e tratar as comunicações e notificações, respeitantes às condições de trabalho e às relações de trabalho que, nos termos da lei, lhe devam ser dirigidos;

- Exercer as competências em matéria de trabalho de estrangeiros que lhe sejam atribuídas por lei;
- Proceder à conservação dos registos e arquivos, relativos a acidentes e incidentes e à avaliação e exposição aos riscos referentes aos trabalhadores em caso de encerramento da empresa;
- Prosseguir as demais atribuições que lhe forem conferidas por lei.

As referidas atribuições são prosseguidas pela ACT em empresas, qualquer que seja a sua forma ou natureza jurídica, de todos os sectores de actividade, seja qual for o regime aplicável aos respectivos trabalhadores, bem como em quaisquer locais em que se verifique a prestação de trabalho ou em relação aos quais haja indícios fundamentados dessa prestação.

A nível orgânico, a ACT é composta por dois órgãos:

- Inspector-Geral do Trabalho;
- Conselho Consultivo para a promoção da segurança e saúde no trabalho.

O Inspector-Geral do Trabalho dirige a ACT e é coadjuvado nas suas funções inspectivas, de promoção da melhoria das condições de trabalho e de auditoria e fiscalização, por 2 subinspectores-gerais e pelo coordenador executivo para a promoção da segurança e saúde no trabalho.

No âmbito das competências atribuídas ao Inspector-Geral do Trabalho destacam-se:

- Superintender em toda a actividade inspectiva, incluindo na área das contra-ordenações;
- Aplicar as coimas e sanções acessórias correspondentes às contra-ordenações laborais - única competência que não tem natureza delegável;
- Conceder as autorizações legalmente exigíveis no âmbito das relações de trabalho;
- Impor, sempre que necessário, a comparência nos serviços de qualquer trabalhador ou empregador e respectivas associações que possam dispor de informações úteis ao desenvolvimento da acção inspectiva.

## Legislação

### Decreto-Lei n.º 367/2007, D.R. n.º 211, Série I de 2007-11-02

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Estabelece o quadro do financiamento do sistema de Segurança Social.

### Decreto-Lei n.º 377/2007, D.R. n.º 216, Série I de 2007-11-09

**Presidência do Conselho de Ministros**

Altera a composição das juntas médicas e das comissões de verificação no âmbito da segurança social e uniformiza os procedimentos de verificação de incapacidades no âmbito da Caixa Geral de Aposentações e da segurança social, alterando os Decretos-Leis n.os 498/72, de 9 de Dezembro, e 360/97, de 17 de Dezembro, e o Decreto Regulamentar n.º 41/90, de 29 de Novembro.

### Decreto-Lei n.º 381/2007, D.R. n.º 219, Série I de 2007-11-14

**Presidência do Conselho de Ministros**

Aprova a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, Revisão 3.

### Decreto Regulamentar n.º 84/2007, D.R. n.º 212, Série I de 2007-11-05

**Ministério da Administração Interna**

Regulamenta a Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros de território nacional.

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007, D.R. n.º 214, Série I de 2007-11-07

**Presidência do Conselho de Ministros**

Aprova um conjunto de medidas de reforma da formação profissional, acordada com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

### Aviso n.º 379/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20

**Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Torna público ter sido assinado em Cabo Verde, em 25 de Julho de 2007, o Acordo Administrativo Relativo às Modalidades de Aplicação da Convenção sobre a Segurança Social, de 10 de Abril de 2001, entre a República Portuguesa e a República de Cabo Verde.

## Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Ensino particular e cooperativo não superior	<p><b>Portaria n.º 1483/2007, D.R. n.º 222, Série I de 2007-11-19</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior.</p>
Calçado, componentes e artigos de pele e seus sucedâneos	<p><b>Portaria n.º 1484/2007, D.R. n.º 222, Série I de 2007-11-19</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucédâneos e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.</p>
Panificação	<p><b>Portaria n.º 1491/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ASIMPALA - Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Sul).</p>
Radiodifusão sonora	<p><b>Portaria n.º 1492/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT e alterações para a actividade de radiodifusão sonora.</p>
Comércio e serviços do distrito da Guarda	<p><b>Portaria n.º 1493/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.</p>
Moagem de trigo, milho e centeio	<p><b>Portaria n.º 1494/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
Centros de abate e indústrias transformadoras de carne de aves	<p><b>Portaria n.º 1495/2007, D.R. n.º 223, Série I de 2007-11-20</b></p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros.</p>

<b>Panificação, pastelaria e similares do Norte</b>	<b>Portaria n.º 1498/2007, D.R. n.º 224, Série I de 2007-11-21</b> Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Norte).
<b>Panificação, pastelaria e similares do Norte</b>	<b>Portaria n.º 1499/2007, D.R. n.º 224, Série I de 2007-11-21</b> Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos - Norte).

## Obrigações

### Pagamento do Subsídio de Natal

#### Subsídio de Natal

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho, o empregador deverá pagar aos trabalhadores o Subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, até 15 de Dezembro.

a subsistência da relação de trabalho entre a trabalhadora e aquela mesma entidade empregadora.

IV. Daí que, *ex vi* do n.º 1 do artigo 32.º do Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho e Contrato a Prazo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, se tenha por nula a cessação do contrato de trabalho operada pela entidade empregadora, o que confere à trabalhadora o direito a uma indemnização por antiguidade - visto que por esta optou - devendo para o respectivo cômputo atender-se ao tempo decorrido desde o início do contrato de trabalho, sem dele se exceptuar o lapso de tempo durante o qual o contrato se encontrou suspenso.

## Jurisprudência Nacional

### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-10-17

#### Administrador - Suspensão do contrato de trabalho

**Administrador - Suspensão do contrato de trabalho - Extinção do posto de trabalho - Ónus da prova dos requisitos**

I. A trabalhadora que tenha sido nomeada administradora da entidade empregadora, por deliberação desta, fica com o contrato de trabalho suspenso, nos termos do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais (CSC), ainda que mantenha as funções que anteriormente desempenhava.

II. Sobre a entidade empregadora impende a prova dos requisitos formais e substanciais da cessação do contrato por extinção do posto de trabalho, bem como do cumprimento de todos os trâmites legais que, com fundamento nele, determinaram a cessação do contrato de trabalho.

III. Não se mostra efectuada tal prova se, desde logo, não se prova que fosse praticamente impossível

No Acórdão em análise, o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a decidir duas questões em concreto: (i) Se com a nomeação da trabalhadora como administradora do empregador, e durante o período em que aquela permaneceu em funções nesse cargo, o seu contrato de trabalho teria mantido a sua eficácia ou se, pelo contrário, se havia suspenso; (ii) Se o despedimento operado havia sido ilícito.

Quanto à primeira questão, veio o Tribunal a entender, contrariamente ao que tinha sido decidido pelo Tribunal da Relação, que, não obstante a trabalhadora ter mantido o seu contrato de trabalho, o mesmo se teria por suspenso, ao abrigo do n.º 2 do artigo 398.º do CSC, por duas razões: por um lado, a competência de gestão das actividades da sociedade atribuída ao Conselho de Administração - e que tem influência sobre os trabalhadores da sociedade - poderia gerar conflitos de interesses, pois a trabalhadora ver-se-ia, simultaneamente, numa

posição de trabalhadora e administradora. Por outro lado, a expressão "designados" constante do artigo 398.º do CSC não abarca, unicamente, a eleição por assembleia geral já em funcionamento, mas também a designação em assembleia geral que determina a transformação da sociedade e, portanto, se torna constitutiva do suporte humano dos órgãos da mesma.

O Acórdão em causa decidiu ainda que o facto de a trabalhadora não participar, geralmente, nas reuniões do Conselho de Administração, não votar e não participar nas respectivas deliberações ou na definição do seu conteúdo não seria indicativo da manutenção dos efeitos da relação de trabalho, mas antes do incorrecto desempenho das funções de administradora - de modo não isento e independente - por parte da trabalhadora.

Relativamente à segunda questão, o Supremo Tribunal de Justiça fez recair sobre o empregador o ónus da prova dos requisitos formais e materiais do despedimento por extinção de posto de trabalho, pelo que, não tendo este logrado provar a verificação de tais requisitos, o despedimento foi considerado ilícito.

## Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-11-07

### Transferência de trabalhador - Prejuízo sério - Ónus da prova

I. O prejuízo sério na transferência do local de trabalho deve ser entendido no sentido de dano relevante, com alteração substancial das condições de vida do trabalhador, não se restringindo aos prejuízos patrimoniais, podendo reflectir-se em aspectos de natureza pessoal, profissional, familiar e económica.

II. Enquanto o n.º 2 do artigo 24.º da Lei do Contrato de Trabalho previa, na hipótese de transferência causada por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, que cabia à entidade patronal provar que o trabalhador não sofria prejuízo sério para evitar o pagamento da indemnização, no regime do Código do Trabalho, o prejuízo sério constitui o necessário pressuposto do direito de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador e do seu direito à indemnização, pelo que o ónus de prova do prejuízo sério cabe agora ao trabalhador.

III. Provando-se que o trabalhador tinha a sua residência, na qual vivia com a mulher e um filho

menor, a cerca de 20 km do seu local de trabalho, o que lhe permitia tomar o pequeno-almoço e o jantar em casa e colaborar, todos os dias, na preparação do filho para ir para a escola, já que a esposa iniciava o trabalho às 5:30 horas, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, e acompanhá-lo nas frequentes consultas médicas de que necessitava devido aos seus problemas de saúde e que, com a transferência para o novo local de trabalho, o qual se situa em Porto Alto e dista cerca de 200 km da sua residência, teria de passar a residir próximo do novo local de trabalho, o que implicava que só pudesse estar com a sua família durante os fins-de-semana, mostram-se verificados os elementos de facto integradores de prejuízo sério da transferência, assistindo ao trabalhador o direito à resolução do contrato e o direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

IV. Considera-se equitativa e adequada a fixação de uma indemnização que teve por parâmetro quantitativo o ponto médio dos limites indicados no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

No aresto em análise, o Supremo Tribunal de Justiça, na sequência do que já havia sido decidido anteriormente pelas instâncias inferiores, entendeu que a transferência do trabalhador para outras instalações do empregador - fruto do encerramento de um estaleiro - lhe causaria um prejuízo sério, nos termos do disposto no artigo 315.º do Código do Trabalho (CT).

O princípio da inamovibilidade, consagrado na alínea f) do artigo 122.º do CT, impede que o empregador transfira o trabalhador para outro local de trabalho, salvo acordo ou previsão legal ou em instrumento de regulamentação colectiva. No entanto, a mobilidade geográfica (artigos 315.º e 316.º do CT), faculdade concedida ao empregador de transferir o trabalhador para outro local de trabalho, constitui uma das excepções a este princípio, embora seja permitida ao trabalhador a resolução do contrato, com direito a uma indemnização, caso exista prejuízo sério nessa transferência.

Entendeu o Supremo Tribunal de Justiça, tal como já vinha sendo decidido pela jurisprudência anterior ao Código do Trabalho, que "o prejuízo sério a que se alude nos citados artigos 315.º e 316.º deve ser entendido no sentido de dano relevante, com alteração substancial das condições de vida do trabalhador, que poderá reflectir-se em aspectos de

Transferência de trabalhador -  
Prejuízo sério

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

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.

*natureza pessoal, profissional, familiar e económica, parecendo haver consenso entre os autores relativamente ao facto de não estarem em causa apenas prejuízos patrimoniais ou profissionais."*

No caso em apreço, o trabalhador, fruto das suas particulares condições familiares, desempenhava um papel importante no apoio ao seu filho, pelo que a referida transferência para um local a 200 km implicaria perturbações na sua vida pessoal e familiar, chegando o Tribunal a entender que poderia estar em causa o direito de protecção à família, constitucionalmente consagrado no n.º 1 do artigo 67.º da Constituição da República Portuguesa.

O Código do Trabalho veio introduzir uma alteração significativa no regime da mobilidade geográfica pois, o ónus da prova do prejuízo sério - condição necessária para a resolução prevista no n.º 4 do artigo 315.º do CT -, bem como dos factos que integram este conceito, cabe agora ao trabalhador.

Relativamente à fixação da indemnização devida ao trabalhador, nos termos dos artigos 315.º, n.º 4 e

443.º, n.º 1, ambos do CT, e uma vez que a resolução que lhe estava subjacente assentou em justa causa objectiva (existência de prejuízo sério decorrente da transferência do trabalhador para outro local de trabalho em resultado da mudança do estaleiro em que prestava serviço), decidiu o Tribunal que "...os critérios a ter em conta na determinação da indemnização devida ao trabalhador não podem restringir-se aos previstos no n.º 1 do artigo 439.º e que são o valor da retribuição do trabalhador e o grau de ilicitude da conduta do empregador."

Seguindo a posição defendida pelo Ac. do S.T.J., de 22-5-2007, foi entendido que os critérios a observar na determinação da indemnização deveriam ser a antiguidade do trabalhador, as condições económico-financeiras do empregador, os demais incómodos que para as partes advieram da transferência e as concretas circunstâncias de inexigibilidade na manutenção do vínculo laboral após a transferência do trabalhador, sendo certo que o grau de ilicitude da conduta do empregador estaria excluída por, nestes casos, se estar perante uma justa causa objectiva de resolução.

## 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 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

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

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter  
**Employment**

Português English

### Authority for Working Conditions

Decree-Law no. 326-B/2007, of 28 September, has approved the structure of *Autoridade para as Condições do Trabalho* (Authority for Working Conditions -AWC), a body established by Decree-Law no. 211/2006, of 27 October, which takes over from *Inspecção-Geral do Trabalho* (IGT) (Inspectorate General for Labour) and *Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho* (ISHST) (National Institute for Safety, Hygiene and Health at Work) that have ceased to exist.

This piece of legislation came into effect on 1 October 2007 and therefore, from that date, any reference to either the IGT or the ISHST must be replaced by the AWC. The new site of the ACW is available on the Internet ([www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)), however, the same refers visitors to the content of the former IGT site.

The mission of the ACW is to promote the improvement of working conditions, by monitoring compliance with employment-related rules within the scope of private labour relations and the promotion of occupational risks prevention policies as well as to supervise compliance with the legislation relating to safety and health at work, in all sectors of activity as well as in the services and bodies of the central, direct and indirect public administration and of local governments, including

public institutes taking the form of personalized services and public funds.

Of the duties of the ACW provided for in Decree-Law no. 326-B/2007 - mostly resulting from the combination of the former duties of the IGT and of the ISHST - we highlight the following:

- To promote, monitor and supervise compliance with the legal, regulatory and conventional provisions relating to employment relations and conditions, in particular those relating to safety and health at work, in accordance with the ILO conventions ratified by Portugal;
- To ensure the management of the occupational risks prevention system and guarantee the right to health and safety at work;
- To ensure that the procedure for labour offences is followed and to organize an individual record of such offences;
- To perform administrative acts; to receive and treat communications and notices relating to working conditions and to employment relations that must be forwarded to the ACW in accordance with the law;
- To perform the duties assigned to it by law with regard to the labour of foreign citizens;
- To store records and files relating to accidents and incidents and to the assessment and risk exposure of employees in the event of the company closing down;

- To exercise any other tasks assigned to it under the law.

The tasks above are carried out by the ACW in companies of all sectors, irrespective of the legal form of the same and of the legal framework applicable to their employees, and anywhere where work is performed or there is substantial indication that work is performed.

In terms of its bodies, the ACW consists of:

- The Inspector General for Labour;
- The Advisory Board for the promotion of safety and health at work.

The Inspector General for Labour manages the ACW; in his or her tasks of inspection, promotion of the improvement of working conditions and of audit and supervision, he or she is assisted by two sub-inspectors general and by the executive coordinator for the promotion of safety and health at work.

The duties assigned to the Inspector General for Labour include:

- To direct all inspections, in particular in the field of administrative offences;
- To apply the fines and supplementary penalties applicable to labour offences - this being the only duty that cannot be delegated;
- To grant any authorisations required by law in the context of labour relations;
- If required, to request the presence at the ACW's offices of any employee or employer and the respective associations that may have information useful for the purposes of the inspections.

## Legislation

**Decree-Law no. 367/2007, D.R. (Official Journal of the Portuguese Republic) no. 211, Series I of 2007-11-02**

**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Laying down the provisions on the financing of the Social Security system.

**Decree-Law no. 377/2007, D.R. no. 216, Series I of 2007-11-09**

**Presidency of the Council of Ministers**

Modifying the composition of the medical

committees and of the *comissões de verificação* (verification commissions) of the social security and standardising the procedures of verification of incapacities applying to *Caixa Geral de Aposentações* (civil servants' pension fund) and the social security, amending Decree-Laws no. 498/72, of 9 December, and no. 360/97, of 17 December, and Regulating Decree no. 41/90, of 29 November.

**Decree-Law no. 381/2007, D.R. no. 219, Series I of 2007-11-14**

**Presidency of the Council of Ministers**

Adopting the Portuguese Classification of Economic Activities, 3rd Revision.

**Regulating Decree no. 84/2007, D.R. no. 212, Series I of 2007-11-05**

**Ministry of Home Affairs**

Regulating Law no. 23/2007, of 4 July, adopting the legal framework of the entry, stay, exit and removal of foreign citizens from the Portuguese territory.

**Resolution of the Council of Ministers no. 173/2007, D.R. no. 214, Series I of 2007-11-07**

**Presidency of the Council of Ministers**

Adopting a set of measures to reform vocational training, agreed upon with the majority of the social partners forming the Permanent Committee for Social Dialogue.

**Notice no. 379/2007, D.R. no. 223, Series I of 2007-11-20**

**Ministry for Labour and Social Solidarity**

Concerning the signature of the *Acordo Administrativo Relativo às Modalidades de Aplicação da Convenção sobre a Segurança Social* (Agreement relating to the forms of application of the social security convention) of 10 April 2001, between the Portuguese Republic and the Republic of Cape Verde, in Cape Verde, on 25 July 2007.

## Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Private and Cooperative non-higher education	<p><b>Ministerial Order no. 1483/2007, D.R. no. 222, Series I of 2007-11-19</b></p> <p>Approves the regulation extending the collective bargaining agreements relating to non-higher private and cooperative education.</p>
Footwear, parts and leather and substitutes for leather	<p><b>Ministerial Order no. 1484/2007, D.R. no. 222, Series I de 2007-11-19</b></p> <p>Approves the regulation extending the amendments to the collective bargaining agreement between <i>APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos</i> (Portuguese footwear and leather products and substitutes association) and <i>FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal</i> (Portuguese federation of trade unions of textile, wool, garments, footwear and leather workers) and others.</p>
Bakery	<p><b>Ministerial Order no. 1491/2007, D.R. no. 223, Series I de 2007-11-20</b></p> <p>Approves the regulation extending the amendments to the collective bargaining agreement between <i>ASIMPALA - Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo</i> (Alentejo bakers' association) and other and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese federation of farming, food, beverages, hotels and tourism trade unions) and others (manufacturing, road haulage and sales, assistance and maintenance sectors of the South).</p>
Audio Broadcasting	<p><b>Ministerial Order no. 1492/2007, D.R. no. 223, Series I of 2007-11-20</b></p> <p>Approves the regulation extending the collective bargaining agreement and amending rules on radio broadcasting business.</p>
Trade and Services of the Guarda District	<p><b>Ministerial Order no. 1493/2007, D.R. no. 223, Series I of 2007-11-20</b></p> <p>Approves the regulation extending the collective bargaining agreement between <i>Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda</i> (trade and services association of the Guarda District) and others and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Trade Union of trade, office and service workers).</p>
Wheat, corn and rye milling	<p><b>Ministerial Order no. 1494/2007, D.R. no. 223, Series I of 2007-11-20</b></p> <p>Approves the regulation extending the collective bargaining agreement between the <i>Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio</i> (Portuguese association of wheat, corn and rye milling industries) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese federation of farming, food, beverages, hotels and tourism trade unions).</p>

<p><b>Slaughterhouses and poultry meat processors</b></p>	<p><b>Ministerial Order no. 1495/2007, D.R. no. 223, Series I of 2007-11-20</b>          Approves the regulation extending the amendments to the collective bargaining agreement between <i>ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves</i> (National Association of Slaughterhouses and Poultry Meat Processors) and the <i>Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul</i> (Federation of trade unions of meat trade and service workers) and others.</p>
<p><b>Bakery, pastry and similar - North</b></p>	<p><b>Ministerial Order no. 1498/2007, D.R. no. 224, Series I of 2007-11-21</b>          Approves the regulation extending the amendments to the collective bargaining agreement between <i>AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte</i> (Association of bakery, pastry and similar industries) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese federation of farming, food, beverages, hotels and tourism trade unions) and others (manufacturing, road haulage and sales, assistance and maintenance sectors of the North).</p>
<p><b>Bakery, pastry and similar - North</b></p>	<p><b>Ministerial Order no. 1499/2007, D.R. no. 224, Series I of 2007-11-21</b>          Approves the regulation extending the collective bargaining agreement between <i>AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte</i> (Association of bakery, pastry and similar industries) and <i>FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese federation of commerce, office and service unions) and others (office staff - North).</p>

## Obligations

### Payment of Christmas allowance to employees

Christmas allowance

In accordance with the provisions of article 254 (1) of the Labour Code, the employer shall pay to the employees a Christmas allowance in an amount equal to one month's pay until 15 December.

II. The burden to prove the formal and substantial requirements of the individual redundancy and the performance of all the legal steps which, as a result of the same, lead to the termination of the employment contract, rests with the employer.

III. The facts above are not deemed to have been proved where, to begin with, no evidence is provided that it was almost virtually impossible to maintain the employment relation between the employee and the employer.

## National Case-Law

### Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-10-17

#### Manager - Suspension of employment contract - Individual redundancy - Burden of proof

Manager suspension of employment contract

I. The employment contract of the employee, who was appointed manager of the employer by resolution of the latter, is suspended, pursuant to article 398 (2) of *Código das Sociedades Comerciais (CSC)* (Companies Code), even if she continues to perform her tasks as before.

IV. Therefore, in accordance with article 32(1) of the legal framework governing the termination of employment contracts and of fixed term employment contracts, adopted by Decree-Law no. 64-A/89, of 27 February, the termination of the employment contract by the employer is null and void, which entitles the employee to seniority-based compensation - this being her choice - calculated taking into account the time elapsed since the beginning of the employment contract, including the time during which the contract was suspended.

In the judgment in question, the Supreme Court

of Justice ruled on two specific questions: (i) if, as a result of the appointment of the employee as manager of the employer, and for the whole period during which she remained in office as manager, her employment contract had remained valid or if the same had been suspended; (ii) If the dismissal was illegal.

As regards the first question, the court, contrary to the decision of the Court of Appeals, ruled that, despite the fact that the employee had maintained her labour contract, the same was suspended, pursuant to article 398(2) of the Companies Code, for two reasons: on the one hand, the duty to manage the activities of the company assigned to the Board of Directors - which impacts the employees of the company - could create a conflict of interest, since the employee would simultaneously be an employee and a director. On the other hand, the term "appointed" of article 398 of the Companies Code does not exclusively refer to an election by an incumbent general meeting but also the appointment by a general meeting that resolves the transformation of the company and is, therefore, a constituent general meeting in terms of the members of the company's bodies.

Furthermore, in accordance with the judgment in question, the fact that the employee did not, as a rule, take part in the meetings of the Board of Directors, did not vote and did not take part in its resolutions or in the definition of the contents of those resolutions, was not an indication that the employment contract was still in effect, but rather of the faulty performance of her managerial duties - that were not performed in an unbiased and independent manner.

As regards the second question, the Supreme Court of Justice ruled that the burden to prove the formal and material requirements of the individual redundancy rested on the employer and consequently, since the latter had failed to provide evidence that those requirements were fulfilled, the dismissal was considered illegal.

## Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-10-07

### **Transfer of employee - Serious damage - Burden of proof**

I. The serious damage arising from the relocation of the workplace is deemed to be a relevant loss, substantially modifying the living conditions of the

employee, which is not limited to damage in terms of assets and may translate into aspects of a personal, professional, familiar and economic nature.

II. While, according to article 24(2) of the Employment Contract Law, in the event of transfer caused by a total or partial relocation of the premises, it was for the employer to prove that the employee did not sustain any serious damage to avoid having to pay compensation, pursuant to the framework established in the Labour Code, the serious damage is a necessary requirement for the right of the employee to terminate the employment contract and for the right to a compensation and, therefore, the burden to prove the existence of a serious damage now rests with the employee.

III. Where it is proved that the employee's house, where he lived with his wife and an underage son, was approximately 20 km from the workplace, which enabled him to have breakfast and dinner at home and help his son get ready for school every day, since his wife started work at 5h30 a.m. from Monday to Friday and take his son to the frequent visits to the doctor he required due to his medical condition and that, as a result of the transfer to the new workplace, located in Porto Alto, approximately 200 km from his house, he would have to live near the new workplace, which meant that he could only be with his family during weekends, the factual requirements of the occurrence of a serious damage arising from the transfer are fulfilled and the employee is entitled to terminate the employment contract and is entitled to the compensation referred to in article 443(1) of the Labour Code.

IV. The court held that a compensation whose amount is based on the average of the limits referred to in article 443(1) of the Labour Code is fair and adequate.

In the judgment in question, the Supreme Court of Justice, in line with the decisions of the courts a quo, ruled that the transfer of the employee to other premises of the employer - caused by the closing of a construction site - would cause him serious damage, in accordance with article 315 of the Labour Code.

The principle of irremovability, set out in article 122(f) of the Labour Code, prohibits the employer from transferring the employee to another workplace, other than by agreement or in accordance with a legal provision or an instrument of collective regulation. However, geographical mobility (articles 315 and 316 of the Labour code), which is the power of the employer to transfer

Transfer of employee - Serious damage

## GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

This Newsletter was prepared by Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this newsletter does not imply the establishment of a lawyer-client relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited.

the employee to another workplace, is one of the exceptions to this principle, although the employee is entitled to terminate the contract and to a compensation where the transfer causes him or her serious damage.

In line with case law handed down before the Labour Code, the Supreme Court of Justice ruled that *"the serious damage referred to in articles 315 and 316 above mentioned, must be deemed to be a significant loss, substantially modifying the living conditions of the employee, which is not limited to a damage in terms of assets and may translate into aspects of a personal, professional, familiar and economic nature. The authors seem to agree that the damage in question does not merely relate to assets or professional issues."*

In this case, due to his family situation, the employee had an important role in helping his son and therefore, the transfer to a work place 200 km away would imply a disruption of his personal and family life and, in the opinion of the court, would even call into question the right to family protection, enshrined in article 67(1) of the Portuguese Constitution.

The Labour Code significantly amended the provisions on geographical mobility, as the burden to prove the serious damage - which is a necessary

condition of the termination provided for in article 315(4) of the Labour Code - as well as the facts which are a part of this concept, now rests with the employee.

As regards the compensation payable to the employee, pursuant to articles 315 (4) and 443 (1) of the Labour Code and given that the termination underlying the compensation was based on a just objective cause (occurrence of a serious damage arising from the transfer of the employee to another workplace as a result of the relocation of the construction site where he worked), the Court held that *"...the criteria to be observed to determine the compensation payable to the employee cannot be limited to those provided for in article 439(1), that is, the amount of the pay of the employee and the degree of illegality of the employer's conduct."*

In line with the opinion of the Judgment of the Supreme Court of Justice of 22-5-2007, it has been understood that the criteria to observe in the determination of the compensation should be the seniority of the employee, the economic and financial conditions of the employer, the other nuisances caused to the parties with the transfer and the actual facts that make it impossible to maintain the labour relation after the transfer, the degree of illegality of the employer's conduct being excluded since, in these cases, this is a just objective cause of termination.

## 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