

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

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Legislação

Decreto-Lei n.º 326-B/2007, D.R. n.º 188, Série I, Suplemento de 2007-09-28

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho, criada pelo Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro.

Decreto-Lei n.º 352/2007, D.R. n.º 204, Série I de 2007-10-23

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Aprova a nova Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, revogando o Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de Setembro, e aprova a Tabela Indicativa para a Avaliação da Incapacidade em Direito Civil.

[Alteração da Lei da Mobilidade](#)

Portaria n.º 1301/2007, D.R. n.º 191, Série I de 2007-10-03

Ministérios das Finanças e da Administração Pública e do Trabalho e da Solidariedade Social
Cria a comissão de recursos prevista no artigo 67.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro (estabelece o regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem).

Decreto Legislativo Regional n.º 22/2007/A, D.R. n.º 204, Série I de 2007-10-23

Região Autónoma dos Açores - Assembleia Legislativa

Altera o regime jurídico da atribuição do acréscimo regional ao salário mínimo, do complemento regional de pensão e da remuneração complementar regional.

Despacho n.º 22745/2007, D.R. n.º 189, Série II de 2007-10-01

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Gabinete do Ministro

Cria a comissão de acompanhamento da evolução da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

Comunicados do Conselho de Ministros

Proposta de Lei que altera a Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, que torna extensivo o regime de mobilidade especial aos trabalhadores com contrato individual de trabalho, cria a protecção no desemprego de trabalhadores da Administração Pública e adopta medidas de ajustamento em matéria de aposentação dos subscritores da Caixa Geral de Aposentações

Esta Proposta de Lei visa alterar a Lei da Mobilidade e o Estatuto de Aposentação e criar o regime de protecção no desemprego de trabalhadores da Administração Pública vinculados por contrato administrativo de provimento e por contrato individual de trabalho, através da aplicação do regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem.

A alteração à Lei da Mobilidade cria um regime mais favorável de licença extraordinária para quem solicite a colocação em situação de mobilidade especial.

Estende-se, igualmente, a título facultativo, aos trabalhadores da Administração Pública vinculados por contrato individual de trabalho, o regime de mobilidade especial consagrado na Lei da Mobilidade.

Assim, possibilita-se, em caso de despedimento colectivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, que os trabalhadores possam requerer a passagem para a situação de mobilidade especial, permitindo que os serviços competentes procedam à sua eventual recolocação nos termos da mesma lei. Caso esta recolocação não seja possível no prazo de um ano após a passagem para a situação de mobilidade especial, estes trabalhadores verão cessados os seus contratos de trabalho, nos termos gerais.

É ainda criado o regime de protecção no desemprego dos trabalhadores vinculados por contrato administrativo de provimento e por contrato individual de trabalho, neste último caso desde que abrangido pelo regime de protecção social da função pública.

Resolução do Conselho de Ministros que 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

Esta Resolução vem enquadrar as medidas de reforma da formação profissional acordadas com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e têm como objectivo aumentar o acesso dos jovens e adultos a oportunidades de qualificação ao longo da vida, bem como assegurar a relevância e a qualidade do investimento em formação, criando um quadro mais ajustado à aplicação dos fundos estruturais de que Portugal vai beneficiar no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Decreto-Lei que estabelece o regime jurídico do

Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento

Este Decreto-Lei estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu funcionamento no âmbito da implementação do Acordo para a reforma da formação profissional celebrado com a generalidade dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

O Sistema Nacional de Qualificações assume os objectivos afirmados na iniciativa "Novas Oportunidades", designadamente, o de promoção do nível secundário enquanto qualificação mínima da população, permitindo a disponibilização de uma oferta formativa diversificada, dirigida a jovens e adultos, bem como reforçando e consolidando o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências obtidas por via da experiência.

São criados: (i) o Quadro Nacional de Qualificações, que define níveis de qualificação, integrando os diferentes subsistemas de qualificação nacionais; (ii) o Catálogo Nacional de Qualificações, instrumento de gestão estratégica das qualificações de nível não superior, que regula a oferta de formação de dupla certificação e o reconhecimento de competências, definindo referenciais de competências e de formação a utilizar pelas diversas entidades formadoras do sistema; e (iii) a Caderneta Individual de Competências, instrumento para registo do conjunto das competências e formações certificadas, permitindo aos indivíduos apresentar, de forma que se pretende mais eficaz, as formações e competências que foram adquirindo ao longo da vida.

A nível estrutural, integram o Sistema Nacional de Qualificações, entre outros, a Agência Nacional para a Qualificação, I.P., o Conselho Nacional da Formação Profissional e os Conselhos Sectoriais para a qualificação, os estabelecimentos de ensino básico e secundário e as instituições de ensino superior, os centros de formação e reabilitação profissional e os Centros Novas Oportunidades.

Obrigações

Entrega do Mapa do Quadro de Pessoal

Nos termos do disposto nos artigos 454.º e 455.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o empregador deve apresentar, por meio informático ou em suporte de papel, durante o

Mapa do Quadro de Pessoal

mês de Novembro, o Mapa do Quadro de Pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, referentes ao mês de Outubro anterior.

O Mapa do Quadro de Pessoal deverá ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho, ao DEEP - Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional e às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

Refira-se, ainda, que o Mapa do Quadro de Pessoal é obrigatoriamente apresentado por meio informático (correio electrónico, Disquete ou CD) pelas pequenas empresas (i.e., empresas com mais de 10 e até 50 trabalhadores), médias empresas (i.e., empresas com mais de 50 e até 200 trabalhadores) e grandes empresas (i.e., empresas com mais de 200 trabalhadores).

Pagamento do 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.

Jurisprudência Nacional

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

Retribuição - Mera liberalidade - Uso de automóvel e telemóvel

I. Constitui mera liberalidade a utilização que, com o conhecimento das hierarquias do Banco, o gerente do estabelecimento bancário fazia, na sua vida privada, do automóvel que estava adstrito ao estabelecimento.

II. E o mesmo acontece relativamente à utilização que fazia do telemóvel, com plafond mensal para chamadas, que lhe tinha sido atribuído, para ser usado, fundamentalmente, ao serviço do Banco, embora também pudesse ser utilizado a título pessoal, se essa atribuição puder ser suspensa, a qualquer momento, por decisão do Banco.

No Acórdão em análise, o STJ considerou que, face aos factos dados como provados, a atribuição de

automóvel e telemóvel, de cuja utilização o trabalhador retirava, mensalmente, benefícios a nível pessoal, constituía uma mera liberalidade, uma vez que o empregador conseguiu ilidir a presunção constante do n.º 3, do artigo 249.º, do Código do Trabalho, que estatui que "*Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.*".

Relativamente à atribuição do telemóvel, o carácter retributivo foi afastado pelo facto de o trabalhador ter conhecimento de que aquela atribuição poderia ser suspensa a qualquer momento por decisão do empregador. Ou seja, a falta de obrigatoriedade, associada à inexistência de uma garantia de atribuição daquela prestação levaram a que o Tribunal decidisse pela sua qualificação como liberalidade.

Quanto ao automóvel, resultou provado que o mesmo tinha sido atribuído ao Balcão (estabelecimento) de que o trabalhador era gerente e não ao trabalhador a título pessoal, não obstante este o utilizar para fins pessoais. Daqui resulta que, apesar de o empregador ter conhecimento da utilização pessoal que o trabalhador fazia da viatura, o facto de esta estar adstrita ao Balcão de que o trabalhador era gerente mostra que o empregador sempre actuou com *animus donandi*, o que indica, claramente, que essa atribuição consubstanciava uma mera liberalidade.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-09-26

Acidente de trabalho - Descaracterização - Nexos de causalidade

I. A descaracterização do acidente, no caso do artigo 7.º, n.º 1, alínea a), *in fine*, da Lei dos Acidentes de Trabalho ("LAT") exige a verificação cumulativa dos seguintes requisitos: (i) Existência de condições de segurança estabelecidas pela entidade patronal ou previstas na lei; (ii) Violação, por acção ou por omissão, dessas condições, por parte da vítima; (iii) Que a actuação desta seja voluntária e sem causa justificativa; (iv) Que exista um nexo de causalidade entre essa violação e o acidente.

II. Para se verificar se existe um nexo de causalidade adequada entre o comportamento da vítima e o acidente (de que resultaram as suas lesões e incapacidade) no contexto desta hipótese legal, deve recorrer-se à formulação positiva da causalidade, ou seja, o facto só deve considerar-

[Subsídio de Natal](#)

[Acidente de trabalho - Descaracterização](#)

[Utilização de automóvel e telemóvel](#)

se causa (adequada) do dano que constitua uma consequência normal, típica, provável dele.

III. A causalidade adequada não se refere ao facto e ao dano isoladamente considerados, mas ao processo factual que, em concreto, conduziu a este.

IV. Não pode afirmar-se o nexo de causalidade adequada entre o facto de o sinistrado se fazer transportar no balde de uma máquina manobrada por um colega e o acidente, se a matéria de facto demonstra que o embate do balde com o autor no solo derivou de ter o balde baixado de forma brusca.

V. Estabelecida a relação causa-efeito entre aquele abaixamento brusco do "balde" e o acidente, mas não estando demonstrado que tal abaixamento haja sido causado pelo facto de o trabalhador se fazer transportar (sentado) no balde, não pode concluir-se que o acidente foi uma causa normal ou típica daquele comportamento do trabalhador e afastada fica a possibilidade de o acidente poder ser descaracterizado com fundamento na segunda parte, da alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º, da LAT.

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

Acidente de trabalho - Descaracterização - Nexos de causalidade - Negligência grosseira

I. Devem ter-se por não escritas as respostas à base instrutória que, referindo-se a «meios de protecção adequados» e a «um trabalhador prudente», contêm matéria substancialmente conclusiva, com um inquestionável sentido jurídico e que se integra no *thema decidendum*.

II. Não se tendo provado que o acidente resultou da falta da observação de regras sobre segurança no trabalho, não se mostram preenchidos os pressupostos da descaracterização do acidente previstos na alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º, da LAT, bem como na alínea g), do n.º 1, do artigo 4.º, da apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho para trabalhadores independentes.

III. Não sendo possível concluir, no contexto factual provado, que o sinistrado agiu com comportamento temerário, que o seu comportamento foi temerário em alto e relevante grau e que o acidente ocorreu, exclusivamente, por causa disso, não há lugar à descaracterização do acidente como de trabalho.

Nos dois Acórdãos do STJ em questão, optou-se pela não descaracterização do acidente de trabalho, com fundamentação algo semelhante, embora de validade diferente.

Relativamente ao primeiro Acórdão *supra* citado, o Tribunal entendeu estarem preenchidos todos os requisitos da alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º da LAT, com excepção de um: o nexo de causalidade entre a violação das condições de segurança definidas pelo empregador e o acidente. Foi, assim, decidido que o facto de o autor se fazer transportar no balde teria somente constituído uma condição *sine qua non* (naturalística) do dano, mas que, isoladamente, não havia sido suficiente para desencadear o acidente, que teria, antes, sido causado pelo abaixamento brusco do balde da máquina em causa.

Esta interpretação do STJ privilegia uma solução conceptual, baseada numa posição rígida quanto à aplicação da teoria da causalidade adequada (na sua fórmula positiva). Efectivamente, somos da opinião que, embora não se tenha apurado, concretamente, o motivo do abaixamento brusco do balde, não se pode olvidar que o facto de o trabalhador se ter feito transportar no balde constitui, no mínimo, uma causa "concorrente" do referido abaixamento, o que implicaria o estabelecimento de uma relação de prévia causalidade entre o transporte do trabalhador no balde e o abaixamento do mesmo e implicaria a descaracterização do acidente de trabalho. Neste sentido e, portanto, em sentido diverso da decisão tomada pelo STJ no seu Acórdão de 26 de Setembro de 2007, ora em análise, havia já decidido o mesmo Tribunal, por Acórdão de 13 de Abril de 2004, que entendeu que "*...desde que os sinistrados tenham também, por acto que lhes é imputável, contribuído para a ocorrência do acidente, por via da inobservância de regras de segurança a que poderiam estar vinculados, é possível considerar verificada a descaracterização do acidente, se a falta, integrando uma culpa qualificada, não tiver causa justificativa.*"

Quanto ao Acórdão de 10 de Outubro de 2007 *supra* citado, o STJ concluiu, em primeiro lugar, que o trabalhador não utilizava cinto de segurança no momento em que caiu da plataforma na qual trabalhava. Contudo, ficou também demonstrado que, no local do acidente, tinham sido instalados meios de protecção colectiva, concretamente, uma plataforma de trabalho que tinha, dos lados, protecção/resguardo de madeira, o que afastava

a obrigatoriedade do uso do cinto de segurança, estipulada no § 2, do artigo 44.º, do Regulamento de Segurança no Trabalho da Construção Civil e que, da parte da frente, por onde o trabalhador caiu, não fora possível a colocação de resguardo, uma vez que era esse o espaço por onde entrava e saía o material.

O Tribunal entendeu que, desconhecendo-se a razão da queda que, por si, abarca realidades muito mais amplas do que uma queda por desequilíbrio, não seria possível alcançar o nexo de causalidade que permitisse sustentar que a mesma fora causada pela alegada inobservância de regras de segurança. Aliás, é duvidoso que o trabalhador estivesse obrigado a utilizar cinto de segurança, já que existiam dispositivos de segurança colectiva, o que afastaria, à partida a descaracterização do acidente, por não haver violação das condições de segurança impostas.

Por fim, o STJ considerou que o desconhecimento das causas concretas do acidente não permitia detectar, quer a existência de negligência grosseira, *maxime*, um comportamento temerário em alto e relevante grau, quer a exclusividade dessa negligência como causa do acidente de trabalho, o que afastava a sua descaracterização.

Este Acórdão difere do anterior, na medida em que, no Acórdão de 26 de Setembro de 2007, ficou provado que houve, efectivamente, incumprimento de normas de segurança pelo trabalhador, mas não foram dados como provados factos que permitissem estabelecer, por si só, nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º, da LAT, um nexo de causalidade entre tal incumprimento e o acidente, sendo certo que, nesta alínea, ao contrário da alínea b), do mesmo artigo, não é exigido o requisito da exclusividade da imputação da ocorrência ao sinistrado. Já no segundo Acórdão citado, de 10 de Outubro de 2007, não ficou, desde logo, provado ter havido incumprimento nas normas de segurança por parte do trabalhador pelo que, qualquer responsabilidade que pudesse ser imputada ao mesmo, tê-lo-ia que ser, necessariamente, com base na alínea b), do n.º 1, do artigo 7.º, da LAT, matéria em relação à qual, no entanto, não foi produzida prova.

Jurisprudência Comunitária

Processo C-411/05: Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 16 de Outubro de 2007

(Pedido de decisão prejudicial do Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (Espanha) («Directiva 2000/78/CE - Igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional - Alcance - Convenção colectiva que estipula a caducidade do vínculo laboral quando o trabalhador atinja a idade de 65 anos e beneficie de uma pensão de reforma - Discriminação relacionada com a idade - Justificação»))

A proibição de toda e qualquer discriminação baseada na idade, como aplicada pela Directiva 2000/87/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, segundo a qual são consideradas válidas as cláusulas de reforma obrigatória que constam das convenções colectivas e que exigem, como únicas condições, que o trabalhador tenha atingido o limite de idade para a reforma, fixado em 65 anos pela legislação nacional, e que preencha os outros critérios em matéria de segurança social para ter direito a uma pensão de reforma no regime contributivo, desde que:

- A referida medida, embora baseada na idade, seja objectiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo relativo à política de emprego e ao mercado de trabalho; e
- Os meios utilizados para realizar esse objectivo de interesse geral não sejam inapropriados e desnecessários para esse efeito.

Processo C-460/06: Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção) de 11 de Outubro de 2007

(Pedido de decisão prejudicial do Tribunal du Travail de Bruxelles (Bélgica) («Política social - Protecção das mulheres grávidas - Directiva 92/85/CEE - Artigo 10.º - Proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade - Período de protecção - Decisão de despedimento de uma trabalhadora durante este período de protecção - Notificação e aplicação da decisão de despedimento após o termo do referido período - Igualdade de tratamento entre

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.

trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino - Directiva 76/207/CEE - Artigos 2.º, n.º 1, 5.º, n.º 1, e 6.º - Discriminação em razão do sexo - Sanções»)

O artigo 10.º da Directiva 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, deve ser interpretado no sentido de que proíbe não só a notificação de uma decisão de despedimento por motivos de gravidez e/ ou de nascimento de um filho, durante o período de protecção referido no n.º 1 deste artigo, mas também que sejam tomadas medidas preparatórias dessa decisão antes do termo deste período.

Uma decisão de despedimento por motivos de gravidez e/ou nascimento de um filho é contrária aos artigos 2.º, n.º 1 e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, independentemente do momento em que é notificada, isto é, mesmo que seja notificada após o termo do período de protecção previsto no artigo 10.º da Directiva 92/85. Dado que essa decisão de despedimento é contrária, tanto ao artigo 10.º da Directiva 92/85, como aos artigos *supra* referidos da Directiva 76/207, a medida escolhida por um Estado-Membro ao abrigo do artigo 6.º desta última Directiva para punir a violação dessas disposições deve ser, pelo menos, equivalente à prevista pelo direito nacional para dar cumprimento aos artigos 10.º e 12.º da Directiva 92/85.

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

Legislation

Decree-Law no. 326-B/2007, Diário da República (Official Journal of the Portuguese Republic) no. 188, Series I of 2007-09-28

Ministry for Labour and Social Solidarity

Adopting the organic structure of the *Autoridade para as Condições do Trabalho* (Authority for Working Conditions), created by Decree-Law no. 211/2006 of 27 October.

Decree-Law no. 352/2007, Diário da República no. 204, Series I of 2007-10-23

Ministry for Labour and Social Solidarity

Adopting the new *Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais* (Portuguese scale of disability resulting from accidents at work and occupational disease), repealing Decree-Law no. 341/93 of 30 September and adopting the *Tabela Indicativa para a Avaliação da Incapacidade em Direito Civil* (Civil Law indicative scale for disability assessment).

Ministerial Order no. 1301/2007, Diário da República no. 191, Series I of 2007-10-03

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

Setting up the appeals commission provided for in Article 67 of Decree-Law no. 220/2006 of 3 November (laying down the legal framework of protection in case of unemployment of employees).

Regional Regulation Decree no. 22/2007/A, Diário da República no. 204, Series I of 2007-10-23

Autonomous Region of Azores - Legislative Assembly

Amending the legal framework for the granting of the regional additional amount to minimum pay, the regional supplementary pension and the regional supplementary pay.

Decree no. 22745/2007, Diário da República no. 189, Series II of 2007-10-01

Ministry for Labour and Social Solidarity - Minister's Office

Setting up the monitoring commission of the evolution of the guaranteed minimum pay.

Announcements of the Council of Ministers

Legislative proposal amending Law no. 53/2006 of 7 December, extending the special mobility scheme to employees under individual labour contracts, setting up the protection in the event of unemployment of civil servants and making adjustment in the field of the pensions of the members of Caixa Geral de Aposentações (civil servants' pension fund)

[Amendment to the Mobility Law](#)

The purpose of this legislative proposal is to amend the Mobility Law and the Pension Regulations and to lay down a scheme of protection in the event of unemployment for civil servants under administrative contracts to fill a post and individual labour contracts, through the application of the legal framework of protection in case of unemployment of employees.

This amendment to the Mobility Act sets out a more favourable scheme of extraordinary leave for employees applying for the special mobility scheme.

The special mobility scheme set out in the Mobility Act is also extended to civil servants employed under individual labour contracts, who wish to be covered by such scheme.

Thus, in the case of collective redundancy and termination due to the elimination of posts, employees are allowed to request to be placed under the special mobility scheme and the relevant services may, under the same law, reassign these employees. Should it not be possible to reassign the employees concerned within one year after the same have been placed under the special mobility scheme, the respective labour contracts shall be terminated under the general terms.

Furthermore, the legislative proposal lays down a scheme of protection in the event of unemployment for employees under administrative contracts to fill a post and individual labour contracts, provided, in the latter case, that the employee is covered by the civil servants' social protection scheme.

Resolution of the Council of Ministers adopting a number of measures to reform vocational training, agreed upon with the majority of the social partners forming the Permanent Committee for Social Dialogue

This resolution sets out the rules to reform vocational training agreed upon with the majority of the social partners forming the Permanent Committee for Social Dialogue; its purpose is to enhance the possibility for young people and adults to receive vocational training throughout their lives as well as to guarantee relevant and quality investment in training, establishing a framework that is more appropriate to the application of the structural funds to be received by Portugal under the *Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN)* (National strategic reference framework).

Decree-Law laying down the legal framework of the *Sistema Nacional de Qualificações*

(National Qualification System) and establishing its regulating bodies

This Decree-Law lays down the legal framework of the *Sistema Nacional de Qualificações* (National Qualification System) and establishes its regulating bodies within the context of the implementation of the Agreement for the reform of vocational training entered into with the majority of the social partners forming the Permanent Committee for Social Dialogue.

The National Qualification System assumes the goals stated in the "Novas Oportunidades" (new opportunities) project, in particular, to promote secondary education as minimum qualification, which will make available a diversified training offer, addressed to young people and adults and will strengthen and consolidate the procedure for the recognition, validation and certification of skills obtained through experience.

The following instruments have been created: (i) the *Quadro Nacional de Qualificações* (National Qualification System), defining qualification levels and integrating the various Portuguese qualification subsystems; (ii) the *Catálogo Nacional de Qualificações* (National Qualifications Catalogue), a strategic management instruments of non higher education qualifications, which regulates the offering of double certification training and the recognition of skills, defining skill and training references to be used by the various training bodies within the system; and (iii) the *Caderneta Individual de Competências* (Individual Skills Carnet), a record of certified skills and training, which enables the individual to more efficiently present the skills acquired and training received throughout their lives.

In terms of structure, the National Qualification System consists, *inter alia*, of the *Agência Nacional para a Qualificação, I.P.* (National qualification agency), the *Conselho Nacional da Formação Profissional* (National council for vocational training) and the sector Councils for qualification, basic and secondary education establishments and higher education establishments, vocational training and rehabilitation centres and the *Novas Oportunidades* centres.

Obligations

Submission of the Personnel Chart

Under the terms of articles 454 and 455 of the Labour Code Regulation, approved by Law no. 35/2004, of July 29, the employer is bound to present, by electronic means or paper, during the month of November, the Personnel Chart duly filled in and containing all the information in respect of employees at its service, with reference to the previous month of October.

The Personnel Chart shall be presented to the Inspectorate-General for Labour, to the DEEP (Labour, Employment and Vocational Training Statistics Department) and to the employees' and employers' confederations forming the Permanent Committee for Social Dialogue, which have prior requested that information, no later than 15 October of each year.

It should also be mentioned that the Personnel Chart must be presented by electronic means (electronic mail, diskette or CD), by small companies (i.e., companies having more than 10 and up to 50 workers), medium companies (i.e., companies having more than 50 and up to 200 workers), and large companies (i.e., companies having more than 200 workers).

Payment of Christmas allowance to employees

According to article 254 (1) of the Labour Code, the employer shall pay the employees a Christmas allowance equivalent to a month's pay no later than 15 December of each year.

National Case-Law

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

Pay - Use of car and mobile phone as a mere liberality

I. The use of a car belonging to a bank by the bank manager in his private life, with the knowledge of the Bank's officers, is a mere liberality.

II. The same goes for the use of the mobile phone with a monthly ceiling for calls that was given to him to be used essentially in connection with his employment with the Bank, although it

could also be used for his personal calls, provided the Bank is in a position to, at any time, withdraw such liberality.

In the judgment in question, the Supreme Court of Justice ruled that, considering the facts proven, the fact that the employee was given a car and a mobile phone, from which he benefited every month at the personal level, amounted to a mere liberality, since the employee managed to rebut the presumption of Article 249(3) of the Labour Code, pursuant to which "*In the absence of proof to the contrary, any consideration given by the employer to the employee is presumed to constitute pay.*"

As regards the mobile phone, the nature of pay was excluded by the fact that the employee was aware that the employer could decide to suspend such consideration at any time. That is, the absence of an obligation or a guarantee regarding such consideration led the court to decide to classify it as a liberality.

As far as the car is concerned, it was proven that the same had been given to the Branch (establishment) of which the employee was the manager and not to him personally, despite the fact that he used the car for personal purposes. Therefore, despite the fact that the employer was aware that the employee used the car for personal purposes, the fact that the same was intended for the Branch of which the employee was the manager shows that the employer always acted with the intention to make a gift (*animus donandi*), which clearly shows that such consideration amounted to a mere liberality.

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-09-26

Accident at work - Loss of essential traits - Relation of cause and effect

I. In the case of the last part of Article 7(1)(a) of the Accidents at Work Law, the loss of the essential traits of an accident at work is subject to the fulfilment of all of the following requirements: (i) existence of security conditions established by the employer or provided for in the law; (ii) breach by the victim of such conditions, by action or omission; (iii) the victim to have acted voluntarily and without a justifying reason; (iv) existence of a relation of cause and effect between the breach and the accident.

II. In order to verify whether there is a suitable relation of cause effect between the behaviour of

Personnel Chart

Christmas allowance

Use of car and mobile phone

the victim and the accident (which resulted in the victim's injuries and incapacity) in the context of this legal hypothesis, the so called *causalidade positiva*, that is a positive cause-effect relation, should be resorted to and the fact should only be deemed to be the (adequate) cause of the damage that is a normal, typical and likely consequence of such fact.

III. The adequate cause effect relation does not focus on the fact and the damage alone and taken separately, but rather on the factual process which actually produced the damage.

IV. No adequate cause-effect relation can be established between the fact that the victim was being transported inside the bucket of a machine operated by a colleague and the accident, if the points of fact reveal that the impact of the bucket, with the claimant inside it, with the floor resulted from the fact that the bucket was lowered abruptly.

V. A cause-effect relation was established between the abrupt lowering of the "bucket" and the accident; however, since it was not proved that the abrupt lowering was due to the fact that the employee was being transported (seated) inside the bucket, it cannot be concluded that the accident was a normal or typical consequence of the conduct of the employee as described, which excludes the case of loss of the essential traits of the accident pursuant to the second part of Article 7(1)(a) of the Accidents at Work Law.

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

Accident at work - Loss of essential traits - Cause-effect relation - Gross negligence

I. The replies to the questionnaire that relate to «adequate safety means» and to a «careful employee» contain substantially conclusive matter, with an unquestionable legal meaning and that are included in the matter to be decided, should be deemed not to have been written.

II. Since it was not proved that the accident resulted from the failure to comply with safety at work rules, the requirements set out in Article 7(1)(a) of the Accidents at Work Law and article 4(1)(g) of the uniform accidents at work insurance for employees, concerning the loss of essential traits, have not been fulfilled.

III. Since the facts proven do not permit to conclude that the victim acted recklessly, that his conduct was extremely reckless and that the accident was solely due to this, there is no loss of the essential traits of the accident at work.

The two judgments of the Supreme Court of Justice in question decided against the loss of essential traits of the accident at work, on somewhat similar grounds, albeit of different validity.

As regards the first judgment referred to above, the court ruled that all the requirements of Article 7(1)(a) of the Accidents at Work Law had been fulfilled, save for one: the cause-effect relation between the breach of the security rules established by the employer and the accident. Thus, according to the court, the fact that the victim was being transported in the bucket only constituted a *sine qua non* (natural) condition of the damage but, taken separately, the same was not sufficient to cause the accident which had been, rather, caused by the abrupt lowering of the bucket of the machine in question.

This interpretation of the Supreme Court of Justice opts for a conceptual solution, based on a strict position regarding the application of the adequate cause theory (in its positive version). In fact, our opinion is that, although no actual reason was found for the abrupt lowering of the bucket, one cannot forget that the fact that the employee was being transported inside the bucket was, at least, a concurrent cause of the lowering, which would imply the establishment of a prior cause-effect relation between the transportation of the employee inside the bucket and the lowering of the same, which would mean the loss of the essential traits of an accident at work. In this sense, and, therefore, differently from the decision delivered by the Supreme Court of Justice in its judgment of 26 September 2007, under analysis, the same court had already decided in its judgment of 13 April 2004, that "*...if the victims too contributed, with an act attributable to them, to the occurrence of the accident by failing to comply with safety rules that would apply to them, it is possible to consider that there is a loss of the essential traits of the accident at work, if such failure to comply occurred with guilt and there is no justifiable cause for it.*"

As regards the Judgment of 10 October 2007 referred to above, the Supreme Court of Justice concluded, to begin with, that the employee had

Accident at work
- Loss of essential traits

not fastened the safety belt at the time he fell from the platform on which he was working. However, it was also proved that group safety means had been installed at the place where the accident occurred, in particular, a work platform with wooden protection/constraints, which made the use of the safety belt, referred to in Article 44(2) of the Safety at Work Regulations in Construction Work dispensable and that, at the front, from which the employee fell, it had not been possible to mount a protection since it was intended for the entry and exit of materials.

According to the court, since the reason of the fall was unknown and the same implies realities a lot more encompassing than a fall for loss of balance, it would not be possible to find a cause-effect relation enabling to prove that the fall had allegedly been caused by the non-compliance with safety rules. Actually, it is not certain that the employee was obliged to use the safety belt, since there were group safety devices which would exclude from the outset the loss of essential traits of an accident at work, considering that there was no breach of the safety conditions imposed.

Lastly, according to the Court, the fact that the concrete causes of the accident were unknown, made it impossible to establish both the gross negligence, in particular, an extremely reckless conduct, and that such negligence alone was the cause of the accident, which excluded the loss of the essential traits of an accident at work.

This judgment is different from the previous one in that, by the Judgment of 26 September 2007, it was established that indeed the employee breached safety rules, however, no facts were deemed to have been proven that, in themselves, could establish a cause-effect relation between this breach and the accident in accordance with Article 7(1)(a) of the Accidents at Work Law, which, unlike paragraph (b) of the same Article does not require that the accident is exclusively attributable to the victim. However, in the context of the second Judgment referred to, of 10 October 2007, it was not proved that there had been a breach of security rules by the employee and therefore, any responsibility he could have, would necessarily be attributed to him on the grounds of Article 7(1)(b) of the Accidents a Work Law, this being an issue however, on which no evidence was produced.

Community Case-Law

Case C-411/05: Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 October 2007

(Reference for a preliminary ruling: *Juzgado de lo Social no. 33 de Madrid (Spain)* («Directive 200/78/CE - Equal treatment in employment and occupation - Scope - Collective agreement providing for automatic termination of employment relationship when a worker has reached 65 years of age and is entitled to a retirement pension - Age discrimination - Justification»))

The prohibition of any discrimination on grounds of age, as implemented by Directive 2000/87/EC of 27 November 2000, must be interpreted as meaning that it does not preclude national legislation such as that in the main proceedings, pursuant to which compulsory retirement clauses contained in collective agreements are regarded as lawful, where such clauses provide as sole requirements that workers must have reached retirement age, set at 65 by the national legislation, and must fulfil the other social security conditions for entitlement to draw a contributory retirement pension, provided that:

- The measure, although based on age, is objectively and reasonably justified, in the context of national law by a legitimate aim relating to employment policy and the labour market, and;
- It is not apparent that the means put in place to achieve that aim of public interest are inappropriate and unnecessary for the purpose.

Case C-460/06: Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 October 2007

(Reference for a preliminary ruling: *Tribunal du Travail de Bruxelles (Belgium)* («Social policy - Protection of pregnant women - Directive 92/85/EEC - Article 10 - Prohibition on dismissal from the beginning of pregnancy to the end of maternity leave - Period of protection - Decision to dismiss a female worker during that period of protection - Notification and implementation of the decision to dismiss after the expiry of that period - Equal treatment for male and female workers - Directive 76/207/EEC - Articles 2(1), 5(1), and 6 - Direct discrimination on grounds of sex - Sanctions»))

Article 10 of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to

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 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.

encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding must be interpreted as prohibiting not only the notification of a decision to dismiss on the grounds of pregnancy and/or of the birth of a child during the period of protection set down in paragraph 1 of that article, but also the taking of preparatory steps for such a decision before the end of that period.

A decision to dismiss on the grounds of pregnancy and/or child birth is contrary to Articles 2(1) and 5(1) of Council Directive 76/207/EEC, of 9 February

1976 irrespective of the moment when that decision to dismiss is notified and even if it is notified after the end of the period of protection set down in Article 10 of Directive 92/85. Since such a decision to dismiss is contrary to both Article 10 of Directive 92/85 and Articles 2(1) and 5(1) of Directive 76/207, the measure chosen by a Member State under Article 6 of that latter directive to sanction the infringement of those provisions must be at least equivalent to the sanction set down in national law implementing Articles 10 and 12 of Directive 92/85.

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