

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

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Legislação

Lei n.º 52/2007, D.R. n.º 168, Série I de 2007-08-31 Assembleia da República

Adapta o regime da Caixa Geral de Aposentações ao regime geral da segurança social em matéria de aposentação e cálculo de pensões.

Lei n.º 59/2007, D.R. n.º 170, Série I de 2007-09-04 Assembleia da República

Vigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, que procede, igualmente, à alteração do artigo 607.º e à eliminação do artigo 610.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Decreto-Lei n.º 322/2007, D.R. n.º 187, Série I de 2007-09-27

Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações

Fixa o limite máximo de idade para o exercício de funções dos pilotos comandantes e co-pilotos de aeronaves operadas em serviços de transporte

comercial de passageiros, carga ou correio.

Portaria n.º 1001-A/2007, D.R. n.º 166, Série I de 2007-08-29

Ministérios das Finanças e da Administração Pública

Altera a Portaria n.º 123/98, de 4 de Março, na redacção que lhe foi dada pela Portaria n.º 1213/2001, de 22 de Outubro, que fixa as condições de atribuição do suplemento relativo ao acréscimo de produtividade abonado aos funcionários e agentes da Direcção-Geral dos Impostos e da Direcção-Geral da Informática e Apoio aos Serviços Tributários.

Regulamento n.º 231/2007, D.R. n.º 170, Série II de 2007-09-04

Instituto de Seguros de Portugal

Estabelece um conjunto de regras para efeitos de controlo de receitas do Fundo de Acidentes de Trabalho (FAT) e dos reembolsos por parte deste às empresas de seguros.

Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Moagem e massas	<p>Portaria n.º 1238/2007, D.R. n.º 184, Série I de 2007-09-24</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações salariais dos CCT entre a APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre essas mesmas associações de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção).</p>
Papel e cartão	<p>Portaria n.º 1239/2007, D.R. n.º 184, Série I de 2007-09-24</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e outros.</p>
Distribuição de produtos alimentares	<p>Portaria n.º 1248/2007, D.R. n.º 185, Série I de 2007-09-25</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.</p>
Metalurgia	<p>Portaria n.º 1249/2007, D.R. n.º 185, Série I de 2007-09-25</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outro.</p>
Limpeza a seco, lavandaria e tinturaria	<p>Portaria n.º 1250/2007, D.R. n.º 185, Série I de 2007-09-25</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASE - Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
Comércio de Lisboa e Cascais	<p>Portaria n.º 1273/2007, D.R. n.º 187, Série I de 2007-09-27</p> <p>Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social</p> <p>Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS - União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.</p>

Comércio de Bragança	<p>Portaria n.º 1275/2007, D.R. n.º 187, Série I de 2007-09-27 Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.</p>
Indústria de lacticínios	<p>Portaria n.º 1276/2007, D.R. n.º 187, Série I de 2007-09-27 Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.</p>

Comunicados do Conselho de Ministros a aguardarem publicação no Jornal Oficial

Decreto Regulamentar que 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

Este diploma vem regulamentar o novo regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, definindo os procedimentos em matéria de concessão de vistos no estrangeiro e nos postos de fronteira para entrada de cidadãos estrangeiros no território nacional, bem como aqueles que respeitam a prorrogação da permanência, concessão e renovação de autorizações de residência, direito ao reagrupamento familiar, regime do título de residência, estatuto do residente de longa duração, saída, afastamento e expulsão e luta contra a imigração ilegal.

O diploma pretende instituir mecanismos mais simples e céleres de apreciação e decisão dos pedidos, bem como canais que facilitem os fluxos de informação entre serviços.

No domínio da admissão e residência de estrangeiros em território nacional, são adoptadas soluções regulamentares consideradas necessárias para fazer

cessar a desigualdade de estatutos jurídicos inerente à existência de nove títulos diversos consagrados na anterior legislação, e são definidas as condições de emissão de um único tipo de visto, que permita ao seu titular entrar em Portugal para fixação de residência, concedido de acordo com os seguintes objectivos específicos:

- Exercício de actividade profissional subordinada ou independente;
- Actividade de investigação, actividade docente em estabelecimento de ensino superior ou altamente qualificada;
- Exercício de actividade desportiva amadora;
- Reagrupamento familiar e estudos.

Regulamenta-se ainda o regime jurídico para a imigração meramente temporária, através do visto de estada temporária para o exercício de actividade sazonal e um regime de concessão de vistos para imigrantes empreendedores.

Decreto-Lei que estabelece o quadro do financiamento do sistema de segurança social

Este Decreto-Lei pretende dar cumprimento ao disposto no Acordo de Reforma da Segurança Social, vindo, na sequência do disposto na nova Lei de Bases da Segurança Social, estabelecer o novo quadro genérico do financiamento do sistema de segurança social, procurando delimitar e discriminar as receitas e despesas de cada um dos sistemas em que aquele se decompõe: o sistema de protecção social de cidadania e o sistema previdencial.

[Entrada, Permanência e Saída de Estrangeiros](#)

Concretizando o princípio da adequação selectiva, clarifica-se a existência de duas formas de financiamento. Enquanto o sistema de protecção social de cidadania é financiado por transferências do Orçamento do Estado e por consignação de receitas fiscais, o sistema previdencial tem o seu financiamento nas receitas provenientes das contribuições sociais, pagas pelos trabalhadores e entidades empregadoras. Propugna-se, ainda, pela distinção, no sistema previdencial, entre a componente de gestão em repartição e a componente de gestão da reserva pública de estabilização em capitalização, evidenciando-se, nos termos já previstos na Lei de Bases da Segurança Social, o papel desta última enquanto garante da estabilização financeira do sistema em causa.

Jurisprudência nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-09-12

Trabalho temporário - Cessação do contrato de trabalho - Contrato de utilização

I. A cessação antecipada do contrato de utilização de trabalho temporário não pode subsumir-se na impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do empregador receber a prestação de trabalho, determinante da caducidade do contrato de trabalho, uma vez que a subordinação do contrato de trabalho temporário à vigência do contrato de utilização equivaleria à aposição de condição resolutiva ao vínculo laboral.

II. No caso específico da contratação de um trabalhador temporário para substituição de trabalhador ausente ou impedido de prestar serviço, o termo resolutivo incerto verifica-se com o regresso do trabalhador substituído ou com a certeza de que ele já não irá regressar.

III. Provando-se que no contrato de trabalho temporário em causa as partes estabeleceram um termo resolutivo incerto e não qualquer espécie de condição, não é aplicável a norma do n.º 1 do artigo 275.º do Código Civil, pelo que aquele contrato cessou validamente quando se verificou a certeza quanto ao não regresso definitivo do trabalhador substituído.

A relação de trabalho temporário assenta numa estrutura triangular, em que a posição contratual

da entidade empregadora é desdobrada entre a empresa de trabalho temporário (que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar) e o utilizador (que exerce, por delegação da empresa de trabalho temporário, os poderes de autoridade e direcção).

Embora tal não decorra expressamente da lei, a extinção da relação contratual entre o utilizador e a empresa de trabalho temporário não pode ser caracterizada como uma impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o empregador receber a prestação do trabalhador temporário, uma vez que tal equivaleria à aposição de uma condição resolutiva ao contrato de trabalho temporário.

No entanto, a manutenção do contrato de trabalho temporário, nos casos em que o empregador não tenha um processo técnico-productivo próprio, no qual o trabalhador possa ser inserido, será de difícil compatibilização com o dever de ocupação efectiva, a cargo do empregador.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2007-09-12

Contrato de trabalho a termo - Prorrogação - Primeiro emprego

I. À luz do artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, a prorrogação do contrato de trabalho a termo por período diferente do estipulado inicialmente estava sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração.

II. Assim, se o motivo indicado para a prorrogação do contrato não se enquadrar no elenco de situações previstas no n.º 1, do artigo 41.º, da LCCT, o termo da prorrogação é nulo e esta considera-se sem termo, o mesmo acontecendo com o contrato.

III. Tratando-se de um negócio formal, a declaração só pode valer com um sentido que tenha um mínimo de correspondência no texto do documento que titula o acordo de prorrogação.

IV. Ainda que o contrato tenha sido celebrado com o fundamento de que o trabalhador estava à procura do primeiro emprego (isto é, com o fundamento de que nunca tinha sido contratado por tempo indeterminado), a prorrogação do

Trabalho temporário

Contrato de trabalho a termo
motivo justificativo

contrato deve ser considerada sem termo, se o motivo invocado para a mesma tiver sido o facto de o trabalhador "continuar na situação de procurar emprego e não ter, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional."

V. Este motivo não se enquadra no elenco de situações previstas no n.º 1, do artigo 41.º, da LCCT e a declaração assim emitida não pode ser interpretada com o sentido de que o motivo da prorrogação foi o mesmo da celebração do contrato.

No acórdão em apreço, o motivo indicado na adenda não foi o mesmo que havia sido invocado no contrato. Mais concretamente, não foi o facto de o autor ser trabalhador à procura de primeiro emprego. O que na adenda ficou a constar foi: *"As partes acordam em prorrogar o contrato celebrado em 2001.06.04, pelo período de 12 Meses em virtude de o segundo outorgante continuar na situação de procurar emprego e não ter, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional."*

Ora, sucede que neste motivo não existe qualquer referência à situação de primeiro emprego. Apenas se diz que o autor continua na situação de procurar emprego compatível com a sua formação profissional. E este motivo não se enquadra em nenhuma das situações elencadas no n.º 1 do artigo 41.º da LCCT.

Poder-se-ia dizer, à luz do disposto no artigo 236.º, n.º 1, do Código Civil, que o verdadeiro motivo da prorrogação do contrato foi o facto de o autor continuar a ser um trabalhador à procura de primeiro emprego, por ter sido esse o motivo justificativo do prazo inicial estipulado. E o próprio acórdão em análise admite que essa pudesse ter sido a vontade real das partes. Todavia, entendeu o Tribunal que o disposto no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96 não permite que se avance nesse sentido, uma vez que nos termos daquele normativo a indicação do motivo "só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado".

O dispositivo legal em vigor ao tempo da celebração do contrato de trabalho em discussão

neste acórdão não difere materialmente do actualmente em vigor (n.º 3 do artigo 131.º do Código do Trabalho), pelo que chamamos a atenção para a importância da correcta e detalhada indicação do motivo justificativo que fundamenta a celebração dos contratos de trabalho a termo, a qual deve ser feita pela menção expressa dos factos que integram tal motivo e pelo estabelecimento da relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Jurisprudência comunitária

Processo C-458/05: Acórdão do Tribunal de Justiça (Quarta Secção) de 13 de Setembro de 2007 (Pedido de decisão prejudicial do *Oberster Gerichtshof* (Áustria) («Política social - Directiva 2001/23/CE - Manutenção dos direitos dos trabalhadores - Transferência de empresas - Conceito de "transferência" - Empresa de trabalho temporário»)

Nos termos deste Acórdão, o artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001 (relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transmissão de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresa ou estabelecimento), deve ser interpretado no sentido de que esta última será aplicável sempre que uma parte dos trabalhadores da administração e uma parte dos trabalhadores temporários forem transferidos para outra empresa de trabalho temporário para aí exercerem as mesmas actividades ao serviço de uma clientela idêntica e sempre que os elementos abrangidos pela transferência forem suficientes, por si sós, para permitir a prestação dos serviços característicos da actividade económica em causa sem recorrer a outros meios de exploração significativos nem a outras partes da empresa.

Processo C-116/06: Acórdão do Tribunal de Justiça (Quarta Secção) de 20 de Janeiro de 2007 (Pedido de decisão prejudicial do *Tampereen käräjäoikeus* (Finlândia) («Igualdade de tratamento entre homens e mulheres - Protecção das trabalhadoras grávidas - Artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE - Direito à licença de maternidade - Artigos 8.º e 11.º da Directiva

Transmissão de empresa

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.

92/85/CEE - Incidências no direito de obter a alteração da duração de uma "licença parental para assistência aos filhos"»)

São contrárias ao disposto nos artigos 2.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976 e 8.º e 11.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, as disposições nacionais reguladoras da licença parental para assistência aos filhos que,

na medida em que não têm em conta as alterações que implica o estado de gravidez para a trabalhadora em causa no período limitado de, pelo menos, catorze semanas, que precede e se segue ao parto, não permitem à interessada obter, a seu pedido, uma alteração do período da sua licença parental para assistência aos filhos, no momento em que invoca os seus direitos a uma licença de maternidade e a privam, assim, de direitos ligados a esta licença de maternidade.

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

Law no. 52/2007, D.R. (Diário da República - Official Journal of the Portuguese Republic) no. 168, Series I of 2007-08-31
Parliament

Amending the legal framework of the *Caixa Geral de Aposentações* (civil servants' pension fund) to adapt it to the general social security scheme as regards pensions and pension funds.

Law no. 59/2007, D.R. no. 170, Series I of 2007-09-04
Parliament

Amending for the twentieth third time the Penal Code, adopted by Decree-Law no. 400/82 of 23 September and amending Article 607 and deleting Article 610 of the Labour Code, adopted by Law no. 99/2003 of 27 August.

Decree-Law no. 322/2007, D.R. no. 187, Series I of 2007-09-27
Ministry of Public Works, Transport and Communications

Fixing the maximum age limit for the performance of duties as captain and co-pilot on aircrafts providing public commercial passenger, cargo or mail air transport services.

Ministerial Order no. 1001-A/2007, D.R. no. 166, Series I of 2007-08-29
Ministry of Finance and Public Administration

Amending Ministerial Order no. 123/98 of 4 March, as amended by Ministerial Order no. 1213/2001 of 22 October, laying down the conditions for granting the productivity bonus to officials and other servants of the *Direcção-Geral dos Impostos* (Directorate General of Taxes) and of the *Direcção-Geral da Informática e Apoio aos Serviços Tributários* (Directorate general of IT and assistance to Tax Services).

Regulation no. 231/2007, D.R. no. 170, Series II of 2007-09-04
Instituto de Seguros de Portugal (Portuguese insurance institute)

Laying down a set of control rules applying to the income of the Accidents at Work Fund and to reimbursements made by the latter to insurance companies.

Extension Regulations

Area of activity	Legislation
Milling	<p>Ministerial Order no. 1238/2007, D.R. no. 184, Series I of 2007-09-24 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the wages changes set out the collective agreements entered into between <i>APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas</i> (Portuguese association of milling industries) and others and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese federation farming, food, beverages, hotels and tourism trade unions) and others and between those employers' associations and <i>FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (Federation of workers in the ceramic, glass, extracting, energy and chemical industries (assistance and maintenance).</p>
Paper and Board	<p>Ministerial Order no. 1239/2007, D.R. no. 184, Series I of 2007-09-24 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the collective agreement entered into between the <i>FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão</i> (Portuguese association of the paper and board industry) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços</i> (Federation of trade unions of service workers) and others.</p>
Food Products Distribution	<p>Ministerial Order no. 1248/2007, D.R. no. 185, Series I of 2007-09-25 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares</i> (Association of food distributors) and others and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> and others.</p>
Metallurgy	<p>Ministerial Order no. 1249/2007, D.R. no. 185, Series I de 2007-09-25 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between <i>FENAME - Federação Nacional do Metal</i> (Portuguese metal federation) and <i>SERS - Sindicato dos Engenheiros</i> (Engineers trade union) and others.</p>
Laundry, Dry cleaning and dyeing	<p>Ministerial Order no. 1250/2007, D.R. no. 185, Series I de 2007-09-25 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreements between <i>ANASE - Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria</i> (Portuguese association of laundry, dry cleaning and dyeing) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> and others and between that employers' 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 between this employers' association and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i>.</p>

Lisbon and Cascais Trade	<p>Ministerial Order no. 1273/2007, D.R. no. 187, Series I of 2007-09-27 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreements between <i>UACS - União de Associações do Comércio e Serviços</i> (Trade and services associations union) and others and <i>CESP - Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Trade Union of trade, office and services workers) and others and between these employers' associations and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> and others.</p>
Food Products Trade	<p>Ministerial Order no. 1274/2007, D.R. no. 187, Series I of 2007-09-27 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreements between <i>ANACPA - Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares</i> (Portuguese association of food product traders) and <i>FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i>.</p>
Bragança Trade	<p>Ministerial Order no. 1275/2007, D.R. no. 187, Series I of 2007-09-27 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreement between the <i>Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança</i> (Bragança trade, industry and services association) and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese trade, offices and services trade union association).</p>
Dairy Products Industry	<p>Ministerial Order no. 1276/2007, D.R. no. 187, Series I of 2007-09-27 Ministry for Labour and Social Solidarity</p> <p>Adopting the extension regulation of the amendments to the collective agreements between <i>ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios</i> (Portuguese association of dairy products industries) and several cooperatives of dairy products producers and <i>Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras</i> (Portuguese trade union of dairy products, food products, agriculture, offices, trade, services, road transport, metalomechanic, metallurgy, construction works and timber workers).</p>

Notices of the Council of Ministers awaiting publication in the Official Journal

Regulating-Decree 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

This piece of legislation regulates the new legal framework of the entry, stay and removal of foreign citizens from the Portuguese territory, laying down the procedures relating to the granting of visa abroad and at border posts for

the entry of foreign citizens into Portugal as well as those relating to the extension of the stay, granting and renewal of residence permits, right to family reunification, type of residence document, long term resident status, exit, removal and expulsion and combat against legal immigration.

The purpose of the Regulating-Decree is to establish simpler and faster mechanisms of assessment and decision of applications and open channels making the flow of information between offices easier.

[Entry, Stay and Exit of Foreign Citizens](#)

Temporary work

In the field of the admission and residence of foreign citizens in Portugal, this piece of legislation adopts the regulations deemed necessary to put an end to the unequal legal status caused by the fact that the previous legislation provided for nine different documents and defines the conditions for the issue of just one type of visa, enabling its holders to enter Portugal to establish his or her residence, granted for the following specific purposes:

- a) Work as an employee or as self-employed person;
- b) Research activity or teaching activity at a higher education or highly qualified institution;
- c) Amateur sporting activities;
- d) Family reunification and study.

This Regulatory Decree also lays down rules of implementation of the legal framework of temporary immigration, through the establishment of a temporary entry visa to carry on a seasonal activity and a scheme of visas for entrepreneur immigrants.

Decree-Law laying down the social security financing scheme

The purpose of this Decree-Law is to implement the provisions of the Social Security Reform Agreement and, in accordance with the provisions of the new basic law of the Social Security, lays down the new social security general financing scheme and seeks to define and describe the income and expenses of each of the Social Security's system: the citizens protection system and the insurance system.

In furtherance of the principle of selective adequacy, this Decree-Law clarifies that there are two forms of financing. While the citizenship protection system is funded through payments from the State Budget and the allocation of tax income, the insurance system is funded through contributions to the Social Security paid by employees and employers. Also, the Decree-Law seeks to differentiate between the management component in apportionment and the management component of the public reserve of the stabilization in capitalisation and highlights, under the terms already provided for in the basic law of the Social Security the role of the latter to guarantee the financial stability of the system in question.

National case-law

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-09-12

Temporary work - Termination of work contract - Contract for the use of temporary work

I. The early termination of the contract for the use of temporary work cannot be made to arise from the subsequent absolute and final inability of the employer to receive the performance of the work, which causes the lapse of the employment contract, since to make the temporary work contract subject to the validity of the contract for the use of temporary work would be the same as making the work relation subject to a termination clause.

II. In the specific case in which a temporary employee is hired to replace another employee who is absent or cannot work, the uncertain fact which causes the termination of the temporary employment contract is the return of such worker or the certainty that he or she will definitely not come back.

III. It being proven that in the temporary employment contract in question the parties provided for an uncertain cause of termination and not for a type of condition, the rule of Article 275(1) of the Civil Code does not apply and therefore the said contract came to an end when it became finally certain that the employee who had been replaced would not come back.

The temporary employment contract is based on a triangular structure where the contractual position of the employer is shared by the temporary employment business (which hires and pays the employee and exercises disciplinary power) and the user (which, by delegation of the temporary employment business, exercises authority and guidance).

Although it is not expressly provided for in the law, the extinguishment of the employment relation between the user and the temporary employment business cannot be described as the subsequent absolute and final inability of the employer to receive the performance of the work, as such would be the same as making the work relation subject to a termination clause.

However, the maintenance of the temporary employment contract, in those case in which the employer does not have its own technical and production processes to which the employee can be assigned, will be hard to reconcile with the so called dever de ocupação efectiva (the duty of the employer to provide the employee with work).

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2007-09-12

Fixed-term employment contract - Extension - First Job

I. In accordance with Article 3(1) of Law no. 38/96 of 31 August, as amended by Law no. 18/2001 of 3 July, the extension of the fixed-term employment contract for a period of time different from the one initially agreed was subject to the same substantive and formal requirements that apply to its conclusion.

II. As such, if the grounds given for the extension is not comprised in the list of situations referred to in Article 41(1) of the *LCCT* (employment contract termination act), the term of the extension is null and void and the contract shall be deemed to have been extended indefinitely and shall itself be deemed to be an employment contract of indefinite duration.

III. Since the conclusion of the contract requires certain formalities, the only valid meaning of the declaration can be one that is at least to some degree consistent with the text of the document that contains the extension agreement.

IV. Even if the reason for the conclusion of the contract was that the employee was looking for his or her first job on the grounds of the fact that is was the employee's first job (that is, he or she had never been hired for an indefinite duration before), the contract should be deemed to be of indefinite duration if the reason relied on for such extension is the fact that the employee "is still looking a job and has not, for reasons beyond his or her control, been able to find a job compatible with his or her professional qualifications."

V. This fact is not included in the list of situations provided for in Article 41(1) of the *LCCT* and the declaration made cannot be interpreted as meaning that the reason for the extension was the same of the conclusion of the contract.

In the judgment in question, the reason given in the addendum was not the same reason given for the contract itself. Notably, it was not the fact that the employee was someone looking for his or her first job. The reason given in the addendum was the following: *"The parties agree to extend the contract concluded on 2001.06.04, for the period of 12 months due to the fact that the*

second party is still looking for job and, for reasons beyond his or her control, has not been able to find a job compatible with his or her professional qualifications."

It so happens though, that no mention is made of the question of the first job, but merely that the claimant is still looking for a job compatible with his professional qualifications. This reason is not included in the reasons listed in Article 41(1) of the *LCCT*.

In light of the provisions of Article 236 (1) of the Civil Code it could be said that the real reason for the extension of the contract was the fact that the claimant was still looking for a first job, since that was the reason given for the first term of the contract. And the judgment itself accepts that that could have been the actual intention of the parties. However, the court held that the provisions of Article 3 of Law no. 38/96 does not permit to do so, since in accordance with such provision the reason given "may only be taken into account if it concretely mentions the objective facts and circumstances of such reason and if the wording of the same enable to clearly establish the relation between the reason given and the term agreed upon".

The legal provision in force at the time of conclusion of the employment contract in question in this judgment is not materially different from the one currently in force (Article 131(3) of the Employment Code) and therefore we stress the importance of the fact that the grounds for the conclusion of a fixed-term employment contract must be indicated clearly and in detail expressly mentioning the relevant facts of such reason and by establishing a relation between the reason and the term agreed upon.

Community case-law

Case C-458/05: Judgment of the Court of Justice (Fourth Chamber) of 13 September 2007 (Reference for a preliminary ruling of the *Oberster Gerichtshof* (Austria) («Social Policy - Directive 2001/23/EC - Safeguarding of employees' rights - Transfer of undertakings - Concept of "transfer" - Temporary employment business»))

In accordance with this Judgment, Article 1(1) of Council Directive no. 2001/23/CE of 12 March

Fixed-term employment contract
Grounds

Transfer of undertaking

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.

2001 (on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses), must be interpreted as applying to a situation where part of the administrative personnel and part of the temporary employees are transferred to another temporary employment business in order to carry out the same activities in that business for the same clients and the assets affected by the transfer are sufficient in themselves to allow the services characterizing the economic activity in question to be provided without recourse to other significant assets or to other parts of the business.

Case C-116/06: Judgment of the Court of Justice (Fourth Chamber) of 20 January 2007 (Reference for a preliminary ruling from *Tampereen käräjäoikeus* (Finland) («Equal

treatment for men and women - Protection of pregnant employees - Article 2 of Directive 76/207/EEC - Right to maternity leave - Articles 8 and 11 of Directive 92/85/EEC - Effect on the right to obtain an alteration of the duration of "child leave care"»)

National provisions governing child-care leave that fail to take into account changes affecting the worker concerned as a result of pregnancy during the period of at least 14 weeks preceding and after childbirth and do not allow the person concerned to obtain at her request an alteration of the period of her child-care leave, when she claims her rights to maternity leave and thus deprive her of the rights attaching to that maternity leave are in breach of the provisions of Articles 2 of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 and 8 and 11 of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992.

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