



- I- **Legislação em Destaque**
- II- **Legislação**
- III- **Regulamentos de Extensão**
- IV- **Jurisprudência Nacional**

I- Legislação em Destaque

Portaria n.º 55/2010. D.R. n.º 14, Série I de 2010-01-21 Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde

Regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a actividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

Com efeito, este relatório único passa a reunir informações anteriormente dispersas e respeitantes a:

- Quadro de pessoal;
- Comunicação semestral da celebração do contrato de trabalho a termo e sua cessação;
- Relação semestral dos trabalhadores que prestam trabalho suplementar;
- Relatório de formação profissional contínua;
- Relatório anual dos serviços de segurança e saúde;
- Balanço social.

O relatório único abrangerá ainda novas matérias anteriormente não cobertas por obrigações gerais de comunicação e informação, designadamente quanto a greves e prestadores de serviços.

Das novidades introduzidas cumpre salientar o seguinte:

- É finalmente estabelecido o modelo de comunicação relativamente a formação profissional contínua, obrigação que desde a sua criação em 2004 se encontrava suspensa por não estarem previstos os modelos de comunicação às entidades competentes;
- As informações relativas aos prestadores de serviços abrangem os prestadores singulares e colectivos devendo ser prestada informação relativamente à duração da prestação de serviços, número de horas e número de trabalhadores afectos à prestação;
- O modelo de quadro de pessoal inclui informações relativamente ao número de horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador devendo o empregador, antes da entrega do relatório, promover o visto dos trabalhadores que prestam trabalho suplementar.

Forma e prazos de entrega:

- O relatório deve ser entregue por meio informativo entre 16 de Março e 15 de Abril;
- O Anexo C, relativo à formação contínua, só será entregue em 2011 com referência ao ano de 2010;
- O Anexo I, relativo à informação sobre prestadores de serviços, só será entregue em 2011 com referência ao ano 2010.

A presente Portaria revogou a Portaria n.º 46/94, de 17 de Janeiro e a Portaria n.º 288/2009, de 20 de Março, pelo que este novo modelo de relatório único substitui a entrega do mapa do quadro de pessoal e a entrega do relatório anual de actividades dos serviços de segurança e saúde no trabalho previstas nas Portarias entretanto revogadas.

Não temos conhecimento de qualquer comunicação dos serviços relevantes relativamente a medidas transitórias ou outras aplicáveis nesta situação.

II- Legislação

Portaria n.º 1460-C/2009. D.R. n.º 252, 2.º Suplemento, Série I de 2009-12-31

Ministérios da Justiça e do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova o modelo do formulário para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Decreto-Lei n.º 5/2010. D.R. n.º 10, Série I de 2010-01-15

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Actualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2010 para € 475,00.

Aviso n.º 1049-A/2010. D.R. n.º 10, Suplemento, Série II de 2010-01-15

Ministério das Finanças e da Administração Pública - Gabinete do Ministro

Projecto de regulamento de extensão do acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009.

III-Regulamentos de Extensão

Área de actividade	Diploma
Liga Portuguesa de Futebol Profissional	Portaria n.º 17/2010. D.R. n.º 5, Série I de 2010-01-08 Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.
Comércio e Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares	Portaria n.º 18/2010. D.R. n.º 5, Série I de 2010-01-08 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares 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 - Centro).
Indústria de Arroz	Portaria n.º 19/2010. D.R. n.º 5, Série I de 2010-01-08 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANIA - Associação Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos e fogueiros).

<p>Indústria de Bolachas e Afins</p>	<p>Portaria n.º 24/2010. D.R. n.º 6, Série I de 2010-01-11 Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ - Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção).</p>
<p>Ensino Particular e Cooperativo Não Superior</p>	<p>Portaria n.º 25/2010. D.R. n.º 6, Série I de 2010-01-11 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior.</p>
<p>Hotelaria, Restauração e Turismo</p>	<p>Portaria n.º 26/2010. D.R. n.º 6, Série I de 2010-01-11 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.</p>
<p>Produtores Profissionais de Seguros</p>	<p>Portaria n.º 27/2010. D.R. n.º 6, Série I de 2010-01-11 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a APROSE - Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro.</p>
<p>Comércio e Serviços da Região do Algarve</p>	<p>Portaria n.º 48/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.</p>
<p>Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal</p>	<p>Portaria n.º 49/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).</p>
<p>Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</p>	<p>Portaria n.º 50/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL - Federação</p>

	Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.
Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Portaria n.º 51/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários).
Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos	Portaria n.º 52/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas).
Industriais de Panificação de Lisboa	Portaria n.º 53/2010. D.R. n.º 13, Série I de 2010-01-20 Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa 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).

IV- Jurisprudência Nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2010-01-13 Resolução pelo trabalhador – Despedimento ilícito

Neste acórdão entendeu o Supremo Tribunal de Justiça que a noção de justa causa contida no artigo 9.º, n.º 1, do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro ("LCCT") – e aplicável ao caso - pressupunha a verificação cumulativa de três requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador; (ii) a impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho e (iii) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e tal impossibilidade.

Na acção de impugnação judicial do despedimento, enquanto o empregador apenas pode invocar factos constantes da decisão final proferida no processo disciplinar, competindo-lhe a prova dos mesmos, ao trabalhador incumbe a invocação e a prova dos factos impeditivos da verificação dos motivos que consubstanciam a justa causa descrita na decisão final, designadamente dos factos reveladores de desproporcionalidade ou desigualdade de tratamento disciplinar.

Apesar de o trabalhador ter, com a sua conduta, violado o dever de executar as suas funções com zelo e diligência e ter desobedecido a uma nova instrução provinda do empregador, decidiu o Tribunal que essa conduta não assumiu gravidade tal que impedisse a manutenção do vínculo laboral, o que foi manifesto na permissividade que se gerou na entidade empregadora quanto ao incumprimento da instrução. Tanto

assim foi que o trabalhador, poucos dias antes da instauração do procedimento disciplinar, havia manifestado a sua vontade de resolver o contrato e a aplicação da sanção expulsiva foi tomada cerca de mês e meio antes de a rescisão se tornar eficaz.

Salientou o Tribunal que a apresentação da declaração de resolução contratual com aviso prévio só produz efeitos no final do prazo respectivo, podendo o signatário revogar a declaração de resolução. Na pendência do aviso prévio a relação laboral mantém-se em vigor, com todos os direitos e obrigações das partes, sendo certo que, no decurso do respectivo período, o desenvolvimento do contrato pode gerar situações anómalas, justificativas do rompimento antecipado do vínculo, podendo qualquer das partes pôr termo ao contrato com justa causa.

Embora o trabalhador tenha manifestado a vontade de resolver o contrato de trabalho, a verdade é que tal manifestação de vontade se inutilizou por via da cessação, por iniciativa da entidade empregadora, desse mesmo contrato em data anterior àquela em que a declaração de resolução produziria efeitos.

Deste modo, a posterior declaração de ilicitude do despedimento não pode ter como consequência a repriminção da eficácia da carta de resolução, de forma a ter-se por verificada a cessação do contrato na data nela prevista e, por conseguinte, os efeitos da referida declaração de ilicitude não sofrem qualquer restrição pelo facto de ter existido a comunicação de resolução.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2010-01-13 Despedimento colectivo – Nexo de causalidade – Compensação

Neste caso, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que, tendo o empregador decidido encerrar definitivamente as instalações que possuía em determinada localidade, cessando todas as actividades aí desenvolvidas, justificava-se a cessação de contratos de trabalho no âmbito de um processo de despedimento colectivo.

No entanto, o empregador não especificou concretamente qual o nexos existente entre a motivação e a concreta cessação do contrato de trabalho da trabalhadora, sendo certo que este tinha especificidades relativamente aos demais contratos de trabalho a extinguir. Ora, uma vez que foi apurado que a actividade desenvolvida pela trabalhadora continuou a existir, mesmo após o encerramento das mencionadas instalações, o Tribunal declarou ilícito o despedimento de que a trabalhadora foi alvo, com fundamento na incongruência entre a motivação comum invocada para justificar o despedimento colectivo e a individualização do concreto despedimento daquela.

O artigo 25.º, n.º 3 do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho (“LCCT”), na sua versão originária, continha uma presunção absoluta, que não admitia prova em contrário, segundo o regime correspondente ao das presunções inilidíveis, de acordo com a qual o recebimento da compensação devida pelo despedimento colectivo valia como aceitação do mesmo. Este artigo veio a ser eliminado pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, daí decorrendo que a impugnação do despedimento colectivo seria admissível no prazo de 90 dias a contar da data da cessação do contrato de trabalho. Ora, com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, foi revogada a LCCT. Todavia, o artigo 401.º, n.º 4, daquele diploma, voltou a introduzir a presunção de que o recebimento da compensação fazia presumir a aceitação do despedimento, pese embora esta presunção seguisse o regime correspondente ao das presunções ilidíveis.

Ora, tendo o procedimento de despedimento colectivo encetado pelo empregador ocorrido no domínio da vigência da LCCT, após as alterações introduzidas pela citada Lei n.º 32/99, de 18 de Maio, decidiu o Tribunal que o recebimento, pela trabalhadora, da compensação devida pelo despedimento colectivo, não inviabilizava, nem sequer

fazia presumir, a sua aceitação, pelo que a sua impugnação podia ser livremente efectuada dentro do prazo legal.

De notar que, à luz do actual Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, não obstante se presumir que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação por despedimento colectivo, tal presunção pode agora ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

CONTACTOS

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 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, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

A presente Newsletter foi elaborada pela *Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL* 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 Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL 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.



- I- Legislation Highlights**
- II- Legislation**
- III- Extension Regulations**
- IV- National Case-Law**

I- Legislation Highlights

Ministerial Order No 55/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 14, Series I of 2010-01-21

Ministry of Labour and Social Solidarity and Ministry of Health

Governing the content of the annual report on the information concerning the corporate activity of the company and the time limit within which the same has to be submitted by the employer to the inspective bodies of the ministry in charge of employment.

In fact, this single report now collects information that was previously scattered, concerning:

- Staff chart;
- Semi-annual notice on the conclusion of fixed-term employment contracts and their termination;
- Semi-annual list of employees who work overtime;
- Ongoing vocational training report;
- Annual report on safety and health services;
- Social report.

The single report will also cover new matters that were not formerly covered by general reporting and information obligations, in particular with regard to strikes and service providers.

The following new provisions are particularly noteworthy:

- The Ministerial Order finally established the model notice concerning ongoing vocational training; since being created in 2004, this obligation had been suspended due to the fact that the model notices to the relevant bodies had not been established;
- The information concerning service providers cover both individuals and corporations and includes duration of services provided, number of hours and number of employees assigned to the services;
- The staff chart model includes information on the number of overtime hours worked by each employee; before submitting the report, the employer must obtain the confirmation of the employees who work overtime.

Form and time limit for submission:

- The report shall be delivered electronically between 16 March and 15 April;
- Annex C, relating to ongoing training shall only be submitted in 2011 with respect to 2010;
- Annex I, relating to the information on service providers shall only be delivered in 2011 with respect to 2010.

This Ministerial Order repeals Ministerial Order No 46/94 of 17 January and Ministerial Order No 288/2009 of 20 March and therefore this new single report model replaces the staff chart and the annual report on the activity of security and health at work services that were provided for in the Ministerial Order now repealed.

We have no knowledge of any information/communication issued by the relevant services concerning transitional or other measures applicable to this situation.

II- Legislation

Ministerial Order No 1460-C/2009. D.R. (Portuguese official gazette) No 252, 2nd Supplement, Series I of 2009-12-31

Ministry of Justice and Ministry of Labour and Social Solidarity

Adopting the model form to challenge the regularity and lawfulness of dismissals in court.

Decree-Law No 5/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 10, Series I of 2010-01-15

Ministry of Labour and Social Solidarity

Increasing the guaranteed minimum monthly wage for 2010 to € 475.00.

Notice No 1049-A/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 10, Supplement, Series II of 2010-01-15

Ministry of Finance and Public Administration – Minister’s Office

Draft of the extension regulation of the collective agreement No 1/2009 (general careers collective agreement), published in *Diário da República* (Portuguese official gazette), Series II, No 188 of 28 September 2009.

III-Extension Regulations

Area of Activity	Legislation
Portuguese Professional Football League	Ministerial Order No 17/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 5, Series I of 2010-01-08 Adopting the extension regulation of the collective bargaining agreements between the Portuguese Professional Football League and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverages, Hotel and Tourism) and between the former and <i>FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços</i> (Portuguese Trade, Office and Service Employee’s Trade Union Federation) and other trade unions.
Bakery, Confectionery and Related Products Trade and Industry	Ministerial Order No 18/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 5, Series I of 2010-01-08 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares</i> (Bakery, Confectionery and Related Products Trade and Industry Employers’ Association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de</i>

	<i>Portugal</i> (Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverages, Hotel and Tourism) and other trade unions (Central Portugal manufacturing, shipping and sales, assistance and maintenance sectors).
Rice Industry	Ministerial Order No 19/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 5, Series I of 2010-01-08 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between ANIA - <i>Associação Nacional dos Industriais de Arroz</i> (National Association of Rice Industries) and other associations and FETESE - <i>Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of Trade Unions of Service Workers) and other trade unions (administrative workers and boilers operators).
Biscuits and Related Industries	Ministerial Order No 24/2010. D.R. (Portuguese official Gazette) No 6, Series I of 2010-01-11 Adopting the extension regulation of the collective bargaining agreements between AIBA - <i>Associação dos Industriais de Bolachas e Afins</i> (Association of Biscuits and Related Industries) and FESAHT - <i>Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverages, Hotel and Tourism) and between the former and FETICEQ - <i>Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química</i> (Ceramic, Glass, Extractive, Energy and Chemical Industries Workers' Federation) (plant, assistance and maintenance staff).
Private and Cooperative Non Higher Education	Ministerial Order No 25/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 6, Series I of 2010-01-11 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement for the private and cooperative non-higher education sector.
Hotels, Restaurants and Tourism	Ministerial Order No 26/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 6, Series I of 2010-01-11 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between APHORT - <i>Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo</i> (Portuguese Hotel, Restaurant and Tourism Association) and FETESE - <i>Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of Trade Unions of Service Workers) and between the former and FESAHT - <i>Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverages, Hotel and Tourism).
Insurance	Ministerial Order No 27/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 6, Series I of 2010-01-11 Adopting the extension regulation of

	the amendments to the collective bargaining agreement between APROSE - Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros (Portuguese Association of Insurance Brokers and Agents) and SISEP - <i>Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal</i> (Portuguese Insurance Trade Union) and others.
Algarve Trade and Services	Ministerial Order No 48/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between ACRAL - <i>Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve</i> (Algarve Trade and Services Association) and another association and CESP - <i>Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal</i> (Portuguese Federation of Trade, Office and Service Union) and others.
Hotels, Restaurants and Related Business of Portugal	Ministerial Order No 49/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between AHRESP - <i>Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal</i> (Portuguese Association of Hotels, Restaurants and Similar Business) and FETESE - <i>Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of Trade Unions of Service Workers) and other trade unions (canteens and catering facilities).
Importers/Storers and Retailers of Chemical and Pharmaceutical Products	Ministerial Order No 50/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulations of the amendments to the collective bargaining agreements between NORQUIFAR - <i>Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (National Association of Importers/Storers and Retailers of Chemical and Pharmaceutical Products) and SINDEQ - <i>Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas</i> (Democratic Trade Union for Energy, Chemical, Textiles and Different Industries) and between the former and FIEQUIMETAL - <i>Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas</i> (Union Federation of Metalworking, Chemical, Pharmaceutical, Electricity, Energy and Mining Employees).
Chemical and Pharmaceutical Products Wholesalers	Ministerial Order No 51/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between GROQUIFAR - <i>Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (Wholesalers Association of Chemical and Pharmaceutical Products) and FETESE - <i>Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços</i> (Federation of Trade Unions of Service Workers) and other trade unions

	(wholesale of pharmaceutical or veterinary products).
Chemical and Pharmaceutical Products Wholesalers	Ministerial Order No 52/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</i> (Wholesalers Association of Chemical and Pharmaceutical Products) and <i>FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas</i> (Union Federation of Metalworking, Chemical, Pharmaceutical, Electricity, Energy and Mining Employees) (disinfestation and pesticide application services).
Lisbon Bakery Industries	Ministerial Order No 53/2010. D.R. (Portuguese official gazette) No 13, Series I of 2010-01-20 Adopting the extension regulation of the amendments to the collective bargaining agreement between <i>Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa</i> (Lisbon Bakery Industries Association) and <i>FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal</i> (Portuguese Trade Union Federation of Agriculture, Food, Beverages, Hotel and Tourism) and other trade unions (manufacturing, shipping and sales, assistance and maintenance sectors).

IV- National Case-Law

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2010-01-13 Termination by employee – Unlawful dismissal

In this judgment the Supreme Court of Justice held that the concept of just cause contained in Article 9(1) of the legal framework of the termination of individual employment contracts, adopted by Decree-Law No 64-A/89 of 25 February (*LCCT*) – applicable to this case – presupposes that all the following three requirements are fulfilled: (i) unlawful and guilty conduct of the employee; (ii) the practical and immediate impossibility to maintain the employment relation and (iii) causation between that conduct and this impossibility.

In the action brought to challenge the dismissal in court, the employee must rely on and prove the facts that prevent the occurrence of the reasons that constitute the just cause described in the final decision, in particular those facts that show that the disciplinary measures are disproportional or unequal, while the employer can merely rely on and prove facts contained in the final decision delivered in the disciplinary proceedings.

Despite the fact that, with his conduct, the employee breached the duty to perform his functions dutifully and diligently and disobeyed a new instruction of the employer, the court held that that conduct was not so serious as to prevent the maintenance of the employment relation, which was obvious based on the acceptance shown by the employer with regard to the breach of that instruction. In fact, a few days before the

disciplinary proceedings were brought, the employee expressed his wish to terminate the contract and he was dismissed approximately a month and a half before the termination (by the employee's initiative) took effect.

The court stressed that the submission of a statement of termination of the contract in advance only takes effect at the end of the notice period and that the party signing it may withdraw the statement of termination. During the notice period the employment relation remains in force with all the rights and obligations of the parties and, during its term, the performance of the contract may give rise to abnormal situations, which justify the early termination of the relation and entitle the parties to terminate the contract with just cause.

Although the employee had expressed that he wished to terminate the employment contract, the truth is that that expression of his wish was superseded by the termination of that same contract on the initiative of the employer on a date previous to the one on which the statement of termination would take effect.

Thus, the subsequent declaration of unlawfulness of the dismissal cannot restore the effectiveness of the letter of termination nor can the contract be deemed to have ended on the date of that letter and consequently, the effects of that declaration of unlawfulness are not restricted by the fact that there was a notice of termination.

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2010-01-13
Collective redundancy – Causation – Compensation

In this case, the Supreme Court of Justice held that, considering that the employer had decided to permanently close down its facilities in a given place and end all activities carried on at those facilities, it was justified to terminate the employment contracts by means of a collective redundancy.

However, the employer failed to actually specify the causation between the motives and the actual termination of the employee's contract; also, this contract had certain specificities compared to the other contracts that would be terminated. As it was found that the activity carried on by the employee continued, even after the facilities were close down, the court declared the dismissal of that employee unlawful based on the inconsistency between the common motives invoked to justify the collective redundancy and the individualisation of that employee's dismissal.

The original wording of Article 25(3) of the legal framework of the termination of individual employment contracts (*LCCT*) contained an absolute presumption that could not be proved wrong, in accordance with the rules governing irrebuttable presumptions, whereby receiving the compensation payable for the collective redundancy amounted to accepting the collective redundancy. This Article was eliminated by Law No 32/99 of 18 May and there resulted that the challenge of the collective redundancy was admissible within 90 days from the date of termination of the employment contract. But the *LCCT* was repealed when the 2003 Labour Code came into effect. However, Article 401(4) of that Code reinstated the acceptance of the collective redundancy was presumed where the compensation was received, although this presumption was subject to the rules governing rebuttable presumptions.

Since the collective redundancy was initiated by the employer while the *LCCT* as amended by Law No 32/99 of 18 May, was in force, the court ruled that the fact that the employee had received the compensation payable for the collective redundancy did not preclude, nor presupposed, acceptance of the same and therefore the same could be freely challenged in court within the time limit provided for in the law.

It should be noted that, despite the fact that according to the current Labour Code, as amended by Law No 7/2009 of 12 February, there is a presumption that the employee accepts the dismissal by receiving the compensation payable for the collective redundancy, that presumption can now be rebutted if, at the same time, the employee surrenders or in any way puts the whole amount of the monetary compensation received at the disposal of the employer.

CONTACT

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 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, 3265-7º • 4100-137 Porto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

This Newsletter was prepared by *Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL* 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 Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL 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.
