

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter
Laboral

Português English

Legislação

Decreto-Lei n.º 220/2006, de 03-11

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Estabelece o regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem e revoga os Decretos-Lei n.ºs 119/99, de 14 de Abril e 84/2003, de 24 de Abril [Nota. Este diploma será abordado em detalhe na Newsletter de Novembro].

Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2006, de 25-10

Resolução que aprova um conjunto de medidas da Segurança Social

[Sobre o conteúdo da presente Resolução cfr. p.f. informação adicional em "Legislação Laboral em detalhe"].

Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25-10

Ministério das Finanças e da Administração Pública

Estabelece o regime geral da extinção, fusão e reestruturação de serviços públicos e de racionalização de efectivos.

Regulamentos de Extensão

Portaria n.º 1081/2006, de 09-10

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão das alterações

do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro.

Portaria n.º 1150/2006, de 26-10

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC - Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outra.

Diplomas Aprovados em Conselho de Ministros a Aguardar Publicação no Jornal Oficial

Proposta de Lei que aprova as bases gerais do sistema de Segurança Social [12-Outubro-2006]

Esta Proposta de Lei, a submeter à Assembleia da República, visa assegurar uma protecção social mais justa e eficaz, adequada aos novos desafios sociais tendo em atenção a promoção do envelhecimento activo, aprofundando o ajustamento e a diversificação das fontes de financiamento como

Regime jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem

Resolução que aprova um conjunto de medidas da Segurança Social

Regime geral da extinção, fusão e reestruturação de serviços públicos e de racionalização de efectivos

Regulamentos de Extensão

meios de reforçar a sustentabilidade económico-financeira do sistema e reforçando as poupanças complementares.

Proposta de Lei que cria o Indexante dos Apoios Sociais e novas regras de actualização das pensões e outras prestações sociais do sistema de Segurança Social [12-Outubro-2006]

Esta Proposta de Lei, a submeter à Assembleia da República, visa, com a criação do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), substituir a retribuição mínima mensal garantida, enquanto referencial determinante na fixação, cálculo e actualização dos apoios financeiros públicos, por forma a salvaguardar continuamente o poder de compra aos beneficiários de prestações de valor médio ou baixo, assegurando maiores actualizações e a possibilidade de reposição do poder de compra, mesmo para as pensões de montante mais elevado, quando o desempenho efectivo da economia o permitir.

Decreto-Lei que define o regime jurídico da protecção nas eventualidades de invalidez e velhice [12-Outubro-2006]

Este diploma, aprovado na generalidade, que estabelece o novo regime da protecção nas eventualidades da invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social, define novas regras em matéria de mínimos sociais, designadamente no caso de pensões proporcionais e de acumulação de pensões do regime geral de segurança social com outros regimes de segurança social e introduz-se um conjunto de medidas moralizadoras, de limites superiores no valor da pensão para efeitos de cálculo e de congelamento nominal das pensões de montante elevado, com respeito embora pelo princípio da contributividade.

Decreto-Lei que define as competências e estabelece a composição do Conselho Nacional de Segurança Social [12-Outubro-2006]

Este Decreto-Lei, aprovado na generalidade, visa proceder à activação e dinamização do Conselho Nacional de Segurança Social (CNSS), procedendo à sua reestruturação, de modo a adaptá-lo à recente modificação da Comissão Permanente de Segurança Social e a estabelecer novas regras necessárias à salvaguardar o princípio da paridade.

Obrigações

Comunicação da celebração e cessação de contratos a termo à Inspeção-Geral do Trabalho

Nos termos do disposto no artigo 133.º do Código

do Trabalho, o empregador deve comunicar trimestralmente à Inspeção-Geral do Trabalho a celebração (com indicação dos respectivos fundamentos legais) e a cessação dos contratos a termo.

Entrega de Mapa de Quadro de Pessoal

De acordo com o previsto na Lei 35/2004, de 29-09, durante todo o mês de Novembro de cada ano, as entidades empregadoras encontram-se obrigadas a apresentar o Mapa de Quadro de Pessoal ao DEEP - Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, no caso de utilização de correio electrónico, e à Delegação ou Subdelegação da IGT cuja área abranja o local de trabalho dos trabalhadores que trabalhem habitualmente no território continental português.

Relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, deve o referido Mapa ser entregue nos serviços regionais do Ministério Responsável pela área Laboral.

Os mapas de quadro de pessoal deverão ser devidamente preenchidos, dos mesmos devendo constar todos os elementos referentes aos trabalhadores ao seu serviço, com referência ao mês de Outubro anterior.

Refira-se, ainda, que o Mapa de Quadro de Pessoal é obrigatoriamente apresentado por meio informático (Correio Electrónico, Disquete ou CD-ROM) por 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 por grandes empresas (i.e., empresas com mais de 200 trabalhadores).

Jurisprudência

Acórdão n.º 6/2006 do Supremo Tribunal de Justiça, de 24-10-2006

Prestação de Caução

O montante da caução que a parte vencida tem a faculdade de prestar, nos termos do artigo 79.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho de 1981, para obter o efeito suspensivo do recurso de apelação, deve corresponder ao quantitativo provável do crédito, abrangendo quer a parte líquida quer a parte ilíquida da condenação.

Até 30 de Novembro

Entrega dos Mapas dos Quadros de Pessoal

Prestação de Caução

Celebração e Cessação

Contratos a termo

Comunicação IGT

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20-09-2006

Despedimento sem justa causa - Factos não constantes da Nota de Culpa - Retribuições intercalares

I. O conceito de justa causa de despedimento pressupõe que o trabalhador adopte um comportamento ilícito (violador de obrigações contratualmente assumidas perante o empregador), culposo e que pela sua gravidade e consequências torne inexigível ao empregador a manutenção do vínculo contratual.

II. Para avaliar a gravidade e consequências dos comportamentos do trabalhador, importa apurar o tipo de funções por ele exercidas e, depois, ajuizar da repercussão negativa - interna e externa - dos comportamentos infractores.

III. Na apreciação judicial dos comportamentos do trabalhador susceptíveis de integrar (ou não) a justa causa de despedimento apenas poderá atender-se aos factos que, constando da nota de culpa e constituindo fundamento do despedimento do trabalhador, ficaram provados na acção - arts. 12.º, n.º 4 e 10.º, n.º 9 da LCCT.

IV. Não se verifica a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho quando a matéria provada não é suficientemente esclarecedora para aferir da gravidade do comportamento ilícito do trabalhador, designadamente nas suas consequências, e se prova, ainda que, no decurso de uma reunião havida após os factos onde foi discutido o desempenho profissional do trabalhador, lhe foi comunicado que iria ser aumentado o seu vencimento mensal.

V. Declarada a ilicitude do despedimento apenas pode proceder-se à liquidação dos valores devidos ao trabalhador a título de retribuições intercalares até ao encerramento da discussão em 1ª instância; quanto aos vencidos posteriormente deverá remeter-se a sua liquidação para execução de sentença, já que o empregador não tem ao seu dispor na acção declarativa o meio processual próprio a que recorrer (art.ºs 506º e 507º do CPC), para alegar o eventual recebimento posterior de rendimentos de trabalho dedutíveis, nos termos da al. b) do n.º 2 do art. 13.º da LCCT.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13-09-2006

Despedimento tácito

I. O despedimento é uma forma de cessação do contrato e traduz-se numa declaração de vontade

negocial emitida pela entidade empregadora dirigida ao trabalhador comunicando-lhe a cessação do vínculo laboral.

II. Tal declaração tem natureza receptícia e efeitos constitutivos que, por via disso, só produz efeitos depois de chegar ao poder do trabalhador ou depois de ser dele conhecida, não sendo, depois disso, susceptível de ser revogada pelo empregador.

III. O nosso ordenamento jurídico laboral não faz depender a validade de tal declaração da observância de forma especial, o que significa que a mesma pode ser emitida de forma expressa ou de forma tácita (art. os 217.º e 219.º do C.C.).

IV. Não configura um despedimento tácito a declaração emitida pela entidade empregadora, em carta dirigida ao trabalhador, informando-o de que se recusa a assinar a proposta de contrato de trabalho que por ele lhe fora enviada, por entender que o vínculo contratual entre eles existente, há anos, era um contrato de prestação de serviço e não um contrato de trabalho.

V. E o mesmo se diga do facto de a entidade empregadora ter contratado outro profissional para dar as aulas de natação que por aquele vinham a ser dadas, depois de o mesmo ter deixado de lhe prestar a sua actividade, por razões que se desconhecem.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13-09-2006

Retribuição - Diuturnidade

I. Tendo as partes acordado que o trabalhador iria auferir uma "retribuição mensal global líquida de 445.000\$00, nela se incluindo a isenção de horário de trabalho e os restantes subsídios" deve entender-se, à falta de prova em contrário, que as diuturnidades vencidas e vincendas estavam incluídas já na retribuição global acordada, o mesmo acontecendo relativamente ao subsídio de almoço, por esse ser o sentido que um declaratório normal retiraria daquela estipulação negocial.

II. A promoção a um nível superior só dá direito à retribuição mínima fixada no instrumento de regulamentação colectiva aplicável para o nível a que o trabalhador foi promovido.

III. Assim, se a sua retribuição já era superior àquela, o trabalhador não tem direito a aumento salarial, salvo se provar que a entidade patronal a tal se obrigou em sede contratual, ou se provar que a falta de aumento se traduz numa violação do princípio da igualdade, na vertente de "a trabalho igual, salário igual".

[Despedimento sem justa causa](#)

[Factos não constantes da Nota de Culpa](#)

[Retribuições Intercalares](#)

Contrato de Trabalho

Subordinação Jurídica

Indícios

Sócio Cónjuge

Livre circulação e residência na
União Europeia

Subsídio de Desemprego

Condição de residência efectiva no
território nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13-09-2006

Contrato de Trabalho - Subordinação Jurídica - Indícios - Sócio - Cónjuge

I. O objecto do contrato de trabalho consiste na prestação de uma actividade, por uma parte (trabalhador), numa relação de dependência - sob a autoridade e direcção do empregador (subordinação jurídica) - e mediante retribuição.

II. A subordinação jurídica determina-se através de um conjunto de indícios - assumindo cada um deles um valor relativo, pelo que o juízo a fazer deve ser de globalidade face à situação concreta apurada - como sejam a vinculação a horário de trabalho, a prestação da actividade em local definido pelo empregador, a actividade exercida sob as ordens deste, a sujeição do trabalhador à disciplina da empresa, a modalidade de retribuição, a propriedade dos instrumentos de trabalho e a observância dos regimes fiscal e de segurança social próprios dos trabalhadores por conta de outrem.

III. Não demonstra a existência de subordinação jurídica (relativamente à ré) estar provado que a autora desempenhava as tarefas de caixa durante o turno do marido, um dos três sócios da ré, auferia uma remuneração mensal, acrescida de subsídio de alimentação, e descontava para a segurança social como trabalhadora dependente, dado que também resultou provado que os três sócios da ré distribuíram, entre si, o serviço do horário de funcionamento da empresa e que a autora, tal como as mulheres dos outros sócios, acompanhava o marido no respectivo turno, sendo vista como «patroa» (e não como trabalhadora).

Jurisprudência Comunitária

Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 11-07-06, Processo C-13/05.

Directiva 2000/78/CE - Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho - Conceito de deficiência.

I. Uma pessoa que foi despedida pela sua entidade patronal exclusivamente por motivo de doença, não está abrangida pelo quadro geral estabelecido com vista a lutar contra a discriminação com base em deficiência pela Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

II. A proibição, em matéria de despedimentos, da discriminação com base em deficiência, inscrita nos artigos 2º, n.º 1, e 3º, n.º 1 al. c), da Directiva 2000/78, opõe-se a um despedimento baseado em deficiência que, atendendo à obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes, não seja justificado pelo facto de a pessoa em causa não ser competente, capaz ou disponível para executar as funções essenciais do seu lugar.

III. A doença enquanto tal não pode ser considerada um motivo que acresce àqueles, com base nos quais a Directiva 2000/78 proíbe quaisquer discriminações.

Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 18-07-06, Processo C-406/04.

Questão prejudicial - Livre circulação e livre permanência no território da União Europeia - Subsídios de desemprego - Condição de residência efectiva no território nacional

A liberdade de circulação e de permanência reconhecida a qualquer cidadão da União Europeia pelo artigo 18º CE não se opõe a uma cláusula de residência, como a que foi aplicada no processo principal imposta a um desempregado com mais de 50 anos, dispensado da obrigação de demonstrar a sua disponibilidade no mercado de trabalho, como condição da manutenção do seu direito ao subsídio de desemprego.

Legislação Laboral em Detalhe

Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2006 que aprova um conjunto de medidas da Segurança Social

Através desta Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2006 procede-se à aprovação das seguintes medidas:

- i) Aprovar e apresentar à Assembleia da República uma proposta de nova lei de bases da Segurança Social, que corporize uma nova concepção do sistema com base em três patamares anteriormente referidos e preveja os mecanismos de garantia e efectivação da sustentabilidade social, económica e financeira do sistema e o reforço do princípio da solidariedade inter e intrageracional;
- ii) Aprovação e apresentação à Assembleia da República de uma proposta de lei de criação de um novo indexante de apoios sociais e de outras despesas e das receitas do Estado e que consagre, ainda, novas regras da actualização de

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

pensões e de outras prestações do sistema de Segurança Social;

iii) Apreciação em Conselho de Ministros, na generalidade, do projecto de decreto-lei que definirá o novo regime da protecção, nas eventualidades invalidez e velhice e que concretiza aspectos fundamentais da reforma Segurança Social, nomeadamente:

iv) Determinar que seja desencadeada a negociação relativa à função pública, envolvendo os parceiros sociais em torno da convergência dos regimes de protecção social;

v) Determinar que, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor na nova lei de bases da segurança social, se desenvolva a negociação com parceiros sociais sobre a concretização de medidas de reforço da protecção social, nomeadamente nos domínios da deficiência, da invalidez, da monoparentalidade e da sobrevivência, com a consequente aprovação dos respectivos diplomas legais;

vi) Aprovar, durante o ano de 2007 e no quadro da concretização do princípio da diversificação das fontes de financiamento, um novo código contributivo de onde resulte o alargamento da base de incidência contributiva, tendo em vista a concretização com a base fiscal e uma nova sistematização da relação jurídica de enquadramento e contributiva de segurança social;

vii) Determinar o desenvolvimento até final de 2007 de um trabalho de análise tendo em vista a revisão dos regimes contributivos especiais e do regime do trabalhadores independentes;

viii) Determinar o reforço do combate à evasão e cobrança de dívida à Segurança Social, pela implementação de um conjunto de medidas;

ix) Determinar, no quadro do reforço das poupanças complementares, a criação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor da nova lei de bases da Segurança Social, de um regime complementar de natureza pública de contas individuais, previsto já na proposta de lei de bases;

x) Determinar, no quadro da organização do sistema, o reforço da informação prestada aos parceiros sociais, designadamente a disponibilização a estes, já a partir do próximo Orçamento de Estado, dos mapas das receitas e das despesas da Segurança Social, devidamente desagregados por subsistemas,

xi) Aprovar, nesta data e na generalidade, o novo decreto-lei que define as competências, composição e funcionamento do Conselho Nacional de Segurança Social e da respectiva comissão executiva;

xii) Promover ainda, até ao final de 2006, a activação dos conselhos consultivos dos organismos nacionais do sistema, tendo em vista a concretização cabal do princípio da participação dos parceiros sociais na gestão da segurança Social.

A presente Newsletter foi elaborada pela Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade.

A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas.

Contactos

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 1-8º • 1250-160 Lisboa
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362
lisboa@gpcb.pt • www.gpcb.pt

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-3.3 • 4100-137 Oporto
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949
porto@gpcb.pt • www.gpcb.pt

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

Newsletter Employment

Português English

Legislation

Decree-Law 220/2006, of 03-11

Ministry of Labour and Social Security

This Decree-Law sets forth the legal provisions concerning social protection for employees in case of unemployment and repeals Decree-Law no. 119/99 of 14/04 and 84/2003 of 24/04 [Note: This Decree-Law will be analysed in detail in the November`s Newsletter]

Council of Ministers' Resolution 141/2006, of 25-10

Resolution approving a number of Social Security measures

[For the content of this Resolution please see the additional information under "Employment Legislation in Detail"].

Decree-Law 200/2006, of 25-10

Ministry of Finance and Public Administration

Enacts legislation governing the extinction, merge and restructuring of public services and rationalisation of public services` employees.

Extension Regulations

Ministerial order 1081/2006, of 09-10

Ministry for Labour and Social Solidarity

Approves the regulations extending the alterations of the collective bargaining agreement between

the Association of Goldsmithery and Jewellers Industrialists of the North et al. and the Union of Sales Technicians of the North and Centre et al.

Ministerial Order 1150/2006, of 26-10

Ministry for Labour and Social Solidarity

Approves the regulations extending the alterations of the collective bargaining agreement between the Association of Goldsmithery and Jewellers Industrialists of the North et al. and the Management, Technical Clerks, Services and New Technologies Union ("SITESC") et al.

Legislation Approved by the Council of Ministers Awaiting Publication in the Official Journal

Bill approving the general bases of the Social Security System [12 October 2006]

This bill, to be submitted to the Parliament, is intended to provide more just, effective social security, adequate to the new social challenges, taking into account the promotion of active ageing, while deepening and diversifying the sources of funding as the means to strengthen the economic and financial sustainability of the system and to reinforce the complementary savings schemes.

Legal provisions concerning social protection for employees in case of unemployment

Resolution approving a number of Social Security measures

General scheme governing the extinction, merge and restructuring of services and the rationalisation of employees

Extension Regulations

By November 30
Submission of Staff Lists

Bill creating the Social Support Index and new rules on updating pensions and other social benefits provided by the Social Security system [12 October 2006]

This Bill, to be submitted to the Parliament, is intended, through the creation of the Social Support Index (IAS), to replace the minimum guaranteed monthly remuneration as the determinant benchmark in fixing, calculating and updating public financial support, so as to safeguard on an ongoing basis the purchasing power of beneficiaries of medium - and low-value benefits, providing larger updates and the possibility of re-establishing purchasing power, even for larger pensions, as and when allowed by the actual performance of the economy.

Decree-Law enacting the legislation governing disability and old-age welfare [12 October 2006]

This decree-law, approved in general, establishing the new disability and old-age welfare scheme for beneficiaries of the general social security system, enacts new rules in the matter of social minima, especially in the case of proportional pensions and of accumulation of the general social security system pensions with other welfare schemes. A number of measures are introduced to moralise the upper limits of the value of the pension for the purpose of calculation and nominal freezing of large pensions, though having due regard for the contributive principle.

Decree-Law establishing the competences and the composition of the National Social Security Council [12 October 2006]

This decree-law, approved in general, is directed at activating and stimulating the National Social Security Council (CNSS), by restructuring it so as to adapt it to the recent modification of the Permanent Social Security Commission and to enact new rules required to safeguard the principle of parity.

Obligations

Notification of the conclusion and termination of fixed-term contracts to the Inspectorate General of Labour

Under Article 133 of the Employment Code, the employer must give the Inspectorate General of Labour quarterly notice of fixed-term contracts concluded (stating the respective grounds) and terminated.

Submission of Staff Lists

In accordance with the provisions of Law 35/2004, of 19/9, during the month of November of each year, employers are bound to present Staff Lists to the DEEP (Labour, Employment and Vocational Training Statistics Department) if electronic mail is used, and to the IGT Delegation of Sub-delegation whose area covers the place of work of those workers who usually work in mainland Portugal.

With regard to workers carrying on their work in the Autonomous Regions, these Lists are to be submitted to the regional services of the ministry responsible for Employment.

The Staff Lists shall be duly filled in and must contain all the information in respect of workers in their service, with reference to the previous month of October.

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

Case Law

Judgment 6/2006 of the Supreme Court of Justice, of 24/10/2006
Posting Bond

The amount of the bond that the losing party is entitled to post under Article 79.1 of the 1981 Code of Employment Procedure to obtain suspension of the appeal must equal the probable amount of the credit, covering the part of the sentence already assessed as well as the one still not assessed.

Judgment of the Supreme Court of Justice, of 20/09/2006

Unfair dismissal - Facts not included in the Charge Sheet - Interim remuneration

I. The concept of due grounds for dismissal assumes that the worker's conduct is unlawful (violating obligations contractually assumed before the employer) and blameful and, for its seriousness, means that the employer cannot maintain the contractual relationship.

Posting Bond

Unfair dismissal
Facts not included
in the Charge Sheet
Interim remuneration

Conclusion and Termination
Fixed-term contracts
Communication to the IGT

II. In evaluating the seriousness and consequences of the worker's conduct one must determine the type of duties he exercises, and then assess the negative repercussions - both internal and external - of the infringing conduct.

III. When appraising the worker's conduct capable of constituting (or not) due cause for dismissal, the court should only take into consideration those facts that are included in the "*Nota de Culpa*" and constitute grounds for dismissal and then come to be proved in the proceedings - Articles 12.4 and 10.9 of the LCCT (Termination of Employment Contract Act).

IV. There is no practical impossibility of subsistence of the employment relationship if the matter that is proved is insufficient to gauge the seriousness of the worker's illicit conduct, particularly with regard to its consequences, and it is further proved that at a meeting after the facts, during which the worker's professional performance was discussed, he was notified that his monthly salary was to be increased.

V. Following declaration of the unlawfulness of the dismissal only those sums owed to the worker by way of interim remuneration may be assessed up to the close of the discussion in the 1st instance; remuneration falling due thereafter must be dealt with at the time of the enforcement of the judgement since, in the declaratory action, the employer does not have the proper procedural means (Articles 506 and 507 of the CPC [Civil Procedural Code]) to allege possible subsequent receipt of deductible employment income under Article 13.2 (b) of the LCCT.

Ruling of the Supreme Court of Justice, of 13/09/2006

Tacit dismissal

I. Dismissal is a form of termination of the contract and amounts to a declaration of willingness issued by the employer and addressed to the worker, giving notice of the termination of the employment relationship.

II. Such a declaration must be received by the addressee and therefore takes effect only after it is received by the worker or after he has taken notice thereof, following which it cannot be revoked by the employer.

III. Portuguese employment law does not impose any special form for the declaration to be valid, which means that it can be issued either expressly or tacitly (articles 217 and 219 of the Civil Code).

IV. A declaration issued by the employer in a letter addressed to the worker, informing him that it refuses to sign the proposed employment contract that he had sent to them since its understanding is that the contractual relationship that has existed between them for years was a contract for the provision of services and not an employment contract, does not constitute tacit dismissal.

V. The same can be said of the fact that the employer hired another professional to give the swimming lessons previously provided by the worker, after the latter stopped providing the employer with this service for reasons unknown.

Judgment of the Supreme Court of Justice, of 13/09/2006

Remuneration - Seniority increment

I. The parties having agreed that the worker was to earn an "overall net monthly remuneration of 445,000\$00, including exemption from fixed working hours and other allowances", it must be understood in the absence of proof to the contrary that the seniority increments due or falling due were included in the agreed overall remuneration, and this is also true of the meal allowance, since this would be the meaning that a normal person would understand as far as the said stipulation is concerned.

II. Promotion to a higher level gives right only to the minimum remuneration fixed in the collective bargaining instrument applicable to the level to which the worker was promoted.

III. Thus, if his remuneration was already greater than the said minimum the worker is not entitled to a wage increase unless he proves that the employer was bound to the increase by contract or if he proves that the absence of an increase constitutes violation of the principle of equality insofar as "equal pay for equal work" is concerned.

Judgment of the Supreme Court of Justice, of 13/09/2006

Employment Contract - Legal Subordination - Signs - Shareholder - Spouse

I. The object of an employment contract consists of the remunerated provision of an activity by one party (worker), in a relationship of dependence - under the authority and management of the employer (legal subordination).

II. The legal subordination is determined by a number of indications - each one having a relative

[Employment Contract](#)

[Legal Subordination](#)

[Signs](#)

[Shareholders](#)

[Spouse](#)

Free movement and residence
in the European Union

Unemployment Subsidy

Conditions for actual residence
in Portugal

value, and therefore the judgement to be taken therefrom must be an overall judgement in the light of the specific circumstances - such as binding working hours, the provision of activity at a place determined by the employer, the activity carried on under the employer's orders, the worker's subjection to the company's discipline, the type of remuneration, the ownership of the job instruments and observance of tax and social security legislation applicable to employees.

III. The fact that it has been proved that the claimant performed the duties of cashier during the shift of her husband, one of the defendant's three shareholders, that she earned a monthly remuneration plus a meal allowance, and paid social security contributions as an employee does not demonstrate the existence of legal subordination, since it was also proved that the defendant's three shareholders shared among themselves the company's working hours and that the claimant, like the wives of the other shareholders, accompanied her husband during his shift and was seen as a "boss" (and not as a worker).

Community Case Law

Judgement of the Court of Justice (Grand Chamber) dated 11/07/06, Case C-13/05.

Directive 2000/78/EC - Equal treatment in the matter of employment and occupation - Concept of disability

I. A person dismissed by his employer solely for reasons of illness is not covered by the general framework laid down for combating discrimination based on disability by Council Directive 2000/78/EC of November 27, which established a general framework of equality in employment and occupation.

II. The prohibition, in the matter of dismissal, of discrimination based on disability, set out in Articles 2.1 and 3.1 (c) of Directive 2000/78/EC, precludes any dismissal on the grounds of disability that, taking into account the obligation of providing reasonable adaptations for people with disabilities, is not justified by the fact that the person in question is not competent, capable of or available to perform the essential functions of the post concerned.

III. Illness as such cannot be considered a reason additional to those on the grounds of which Directive 2000/78/EC forbids any discrimination.

Judgement of the Court of Justice (Grand Chamber) dated 18/07/06, Case C-406/04.

Question referred for preliminary ruling - Freedom of movement and freedom to reside in the territory of the European Union - Unemployment benefits - Condition of actual residence in national territory

The freedom of movement and freedom to reside of any citizen of the European Union recognised by Article 18 EC is not in contradiction with a residence clause such as the one applied in the main action imposed on an unemployed person over 50 years of age who is exempt from the requirement of providing that he is available for work as a condition for retaining his right to the unemployment benefit.

Employment Legislation In Detail

Council of Ministers' Resolution 141/2006 approving a number of Social Security measures
Council of Ministers' Resolution 141/2006 approved the following measures:

- i) approval and submission to the Parliament of a new Social Security framework law bill that introduces a new concept of the system on the basis of three thresholds previously referred to, providing mechanisms to ensure and implement the social, economic and financial sustainability of the system and the strengthening of the principle of inter- and intra-generation solidarity;
- ii) approval and submission to the Parliament of a bill creating a new index for social support and for other State expenditure and revenues and also enshrining new rules governing the updating of pensions and other benefits of the Social Security system;
- iii) general appraisal by the Council of Ministers of the draft decree-law that will define the new disability and old-age welfare scheme and will introduce fundamental aspects of the reform of social security, especially:
- iv) determining the start to negotiations regarding the civil service, involving the social partners in bringing about convergence of the social welfare schemes;
- v) determining that within 180 days of the date on which the new social security framework law comes into force negotiations will take place with the social partners on the implementation of measures to strengthen social welfare, especially in the fields of the handicapped and the disabled, single parents and surviving relatives, with the consequent approval of the respective legislation;

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO

vi) approval in 2007, within the framework of the implementation of the principle of diversification of sources of funding, of a new contributions code leading, in the first place, to enlargement of the contributory base with a view to its convergence with the tax base and, in the second, to a new systematisation of the Social Security legal framework and contributory relationship;

vii) determining an analysis by the end of 2007 with a view to a review of the special contributions and the self-employed schemes;

viii) determining the reinforcement of the combat against evasion and of the collection of debts owed to Social Security through implementation of a number of measures;

ix) determining, within the framework of complementary savings, the creation within 180 days of the date on which the new Social Security framework law comes into force of a public complementary scheme of individual accounts as provided for in the draft framework law;

x) determining, within the framework of the organisation of the system, the increase of the information provided to the social partners, particularly providing them as from the next State Budget with the table of Social Security revenues and expenditure, broken down by sub-systems;

xi) approving on this date and in general the new decree-law defining the competences, composition and working of the National Social Security Council and of its executive committee;

xii) promoting, by the end of 2006, activation of the advisory boards of the system's national bodies, with a view to full implementation of the principle of involvement of the social partners in the management of the Social Security system.

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.

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

