

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS

Newsletter
Laboral

Português English

Legislação

Prorrogação de vigência/Medidas Temporárias de Emprego

Decreto-Lei Nº 164/2005, de 22-09
Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta-pessoal fabril).

Regulamento Extensão CCT e alterações entre APR e Sindicato Jornalistas

Prorrogação da vigência de algumas das medidas temporárias de emprego e formação profissional constantes do nº do artigo 1º do Decreto-Lei nº168/2003 de 29 de Julho.

Portaria nº 852/2005, de 20-09
Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão do CCT e alterações entre a APR- Associação Portuguesa de Radiofusão e o Sindicato dos Jornalistas.

Regulamento Extensão CCT AÇOMEFER e o SITESC

Decreto-Lei nº 158/2005 de 20-09
Assembleia da república

Aprova o regime jurídico de assistência na doença da GNR e PSP.

Portaria nº 841/2005, de 19-09
Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER-Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC-Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

Regulamento de Extensão - Alterações do CCT entre a ANCIPA e a FESAHT

Decreto nº 18/2005, de 06-09
Ministério dos Negócios Estrangeiros

Aprova o Acordo entre o Governo da Roménia sobre a Permanência Temporária de Cidadãos Romenos para a Prestação de Trabalho em Portugal, assinado em Lisboa em 19 de Julho de 2001.

Portaria nº 818/2005, de 13-09
Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ASCOOP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE-Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Regulamento Extensão CCT ASCOOP e a FETESE

Portaria nº 853/2005, de 20-09
Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA-Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT- Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de

Alterações ao CCT Assoc. Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e SITESC

Portaria nº 819/2005, de 13-09 Ministérios da Justiça, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura

Aprova o Regulamento Arquivístico da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários.

Portaria nº 807/2005, de 07-09 Ministério do Trabalho e Solidariedade Social

Aprova as alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o SITESC-Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos e Novas Tecnologias.

Jurisprudência

Encerramento de Estabelecimento

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13/07/2005

(Processo n.º 2988/2004)

Encerramento de estabelecimento

A entrega pela entidade empregadora, aos seus trabalhadores, de declarações de dívida e dos elementos necessários para se inscreverem no fundo de desemprego, num contexto factual em que se verifica que a entidade empregadora não dispunha de qualquer estabelecimento ou outro local onde pudesse continuar a sua actividade e estava efectivamente impossibilitada de a exercer em consequência de diversas penhoras que incidiram sobre o único imóvel que possuía e praticamente sobre todas as suas existências, consubstancia uma situação de despedimento de facto.

Acidente de Trabalho

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 14/06/2005

(Processo n.º 992/2005-3)

Despedimento - Justa Causa

1. A ordem de um encarregado geral, em mandar um trabalhador para o fundo de uma pedreira, para lá desempenhar tarefas que lhe seriam indicadas, em princípio é legítima, atentas as funções de cabouqueiro que o trabalhador desempenhava no âmbito do seu contrato de trabalho.

2. Se o trabalhador, que padece de "Patologia

algica músculo-esquelética com recorrências agudizadas", recusa cumprir essa ordem alegando uma dor nas costas, não estamos perante uma recusa pura e simples, pois foi apresentada uma razão de ordem física que até é plausível atenta a patologia referida.

3. Tendo ficado provado que todas as funções a executar no fundo da pedreira exigem esforços físicos, manuseamento de pesos e, ainda, o permanecer de pé toda a jornada de trabalho, impunha-se, face às razões invocadas pelo Autor, que a entidade patronal o tivesse mandado submeter a exame médico para averiguar o fundamento das queixas e a dimensão da doença e só após estas diligências se poderia determinar a ilegitimidade da desobediência.

4. A desobediência ilegítima a ordem de serviço da entidade patronal deve ser apreciada no conjunto de circunstâncias em que teve lugar e só pode fundamentar o despedimento nos casos em que seja de concluir com segurança que, pela sua gravidade e consequências, tornou praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/06/2005

(Processo n.º 10755/2004-4)

Acidente de trabalho

Tendo o acidente consistido numa agressão de um terceiro ocorrida à saída da casa do trabalhador quando este se dirigia a pé para o estabelecimento onde trabalhava e onde ia entrar 30 minutos depois, deve entender-se que se deu no percurso normal efectuado e no período de tempo habitualmente gasto na ida da sua residência para o local de trabalho, devendo classificar-se como acidente de trajecto nos termos do nº 2 do artigo 6º do DL 143/99, de 30 de Abril (* entretanto revogado pela entrada em vigor da Regulamentação do Código do Trabalho, mas contendo disposições normativas globalmente análogas quanto aos acidentes no trajecto e para o local de trabalho).

Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 8/09/2005

(2ª Secção, processo c-191/2003 - North Western Health Board vs Margaret Mckenna)

1. Um regime de faltas por doença que trata de

Discriminação em razão do sexo

modo idêntico os trabalhadores do sexo feminino que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez e os demais trabalhadores que sofrem de uma doença alheia à gravidez enquadra-se no âmbito de aplicação do artigo 141º CE e da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.

2. O artigo 141º CE e a Directiva 75/117 considera deverem ser interpretados no sentido de que não constituem discriminações em razão do sexo, designadamente :

➔ Uma regra de um regime de faltas por doença que prevê, tanto para os trabalhadores femininos que faltam ao trabalho antes da licença de maternidade devido a doença relacionada com a sua gravidez, como para os trabalhadores masculinos que faltam ao trabalho devido a qualquer outra doença, uma redução da remuneração, quando a ausência excede uma determinada duração, desde que, por um lado, o trabalhador feminino seja tratado da mesma forma que um trabalhador masculino que falta ao trabalho por motivo de doença e que, por outro, o montante das prestações pagas não seja de tal modo insignificante que ponha em causa o objectivo da protecção das trabalhadoras grávidas;

➔ Uma regra de um regime de faltas por doença que prevê a imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que um trabalhador tem direito durante um período determinado, quer a doença esteja ou não relacionada com o estado de gravidez, desde que a imputação das faltas ao trabalho por motivo de doença relacionada com a gravidez não tenha o efeito de, durante o período, posterior à licença de maternidade, objecto dessa imputação, o trabalhador feminino auferir prestações inferiores ao montante mínimo a que tinha direito no decurso da doença surgida durante a gravidez.

Obrigações

Novembro

Entrega de Mapa de Quadro de Pessoal

Durante todo o mês de Novembro de cada ano, as entidades empregadoras encontram-se obrigadas a apresentar um 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 respectivos aos trabalhadores ao seu serviço, com referência ao mês de Outubro anterior.

De referir que o mapa de quadro de pessoal é obrigatoriamente apresentado por meio informático por pequenas empresas (i.e., empresas com mais de 10 e até 50 trabalha-dores), 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).

Informações

Resolução do Conselho de Ministros 8 de Setembro de 2005

Prevê um conjunto de orientações no sentido de tornar mais justos e equilibrados os sistemas de remunerações e pensões nas empresas e institutos públicos.

Esta Resolução aplica-se às empresas públicas (sociedades de capitais exclusiva ou maioritariamente públicos e entidades públicas empresariais), aos institutos públicos e aos cargos designados ou propostos pelo Estado com estatuto remuneratório equiparado a gestor público.

No âmbito das relações internacionais: Decreto que aprova a Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a República Democrática de São Tomé e Príncipe, assinada em Lisboa, a 17 de Fevereiro de 2004.

Plano Nacional de Emprego para 2005/2009

(apresentado pelo Governo dia 30 de Setembro, a entregar até 15 de Outubro na Comissão Europeia).

O Plano Nacional de Emprego especifica os instrumentos que serão mobilizados em Portugal nos próximos anos.

Mapas de Quadro de Pessoal/
Entrega Obrigatória

Plano Nacional de Emprego
2005/2009

O Governo pretende concretizar, a partir de 2007, a separação entre o aumento do salário mínimo e a evolução das prestações sociais, libertando assim, o salário mínimo da função de referencial para o aumento das prestações sociais.

Legislação em Detalhe

As Grandes Opções para 2005-2006 Principais Linhas de Acção

1. Alterações no âmbito de uma consolidação orçamental

- Aumento gradual da idade legal de reforma e do número de anos de serviço dos funcionários públicos (para 65 e 40 anos, respectivamente);
- Fecho da CGA a novas admissões a partir do início de 2006, sendo os funcionários públicos admitidos após essa data inscritos no regime geral de segurança social;
- Convergência gradual da forma de cálculo das pensões dos funcionários públicos admitidos antes de 1993 para as regras do regime geral de segurança social;
- Aumento das contribuições sociais nos casos de trabalhadores independentes e das contribuições patronais relativas a trabalhadores inscritos na CGA;
- Convergência dos subsistemas de saúde existentes para categorias específicas de funcionários públicos para o regime geral da ADSE;
- Redução significativa da concessão de reformas antecipadas (por motivos que não de invalidez) e revisão dos regimes especiais que permitem idades de reforma inferiores às gerais;
- Estudo e preparação, ainda em 2005, de reformas estruturais a nível do regime geral da segurança social, que proporcionarão poupanças orçamentais da ordem dos (euro) 150 milhões de 2006 (subindo até (euro) 750 milhões em 2009).

2. Melhor protecção social e maior inclusão

Pretende-se:

- Garantir as bases de um sistema público e universal de Segurança Social sustentável;

- Assegurar e reforçar as bases da protecção social;
- Combater a pobreza e salvaguardar a coesão social e intergeracional;
- Reforçar a eficiência administrativa do sistema de Segurança Social.

3. Garantir as bases de um sistema público e universal de Segurança Social sustentável

- Aprovar o Código de Contribuições;
- Prosseguir a revisão do conceito da base de incidência contributiva;
- Rever as taxas contributivas aplicáveis no âmbito do subsistema previdencial;
- Rever o regime de Segurança Social dos trabalhadores independentes;
- Estudar o regime jurídico de protecção na velhice no âmbito do subsistema previdencial, designadamente no que respeita à partilha intertemporal dos custos do envelhecimento;
- Rever os estudos de sustentabilidade financeira da Conta da Segurança Social, em especial do subsistema previdencial;
- Regulamentar adequadamente a gestão do FEFSS tendo em vista a maximização do diferencial positivo entre a respectiva rentabilidade e o custo da dívida pública portuguesa, respeitando níveis aceitáveis de risco.

4. Assegurar e reforçar as bases da protecção social.

Serão implementadas as seguintes iniciativas:

- Desenvolver estudos de revisão do regime jurídico de protecção na invalidez no âmbito do subsistema previdencial;
- Rever o regime jurídico de protecção no desemprego no âmbito do subsistema previdencial;
- Favorecer o acesso dos mais desfavorecidos à rede de serviços e equipamentos;
- Adequar as respostas sociais às novas realidades, privilegiando e contratualizando as soluções com todos os intervenientes;
- Rever a regulamentação de enquadramento do relacionamento do Estado com as entidades que desenvolvem actividades de

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS

apoio social e respectivas condições de constituição e funcionamento;

- Iniciar o processo de desinstitucionalização de jovens actualmente acolhidos em instituições;
- Aumentar os cuidados de apoio domiciliário integrado a idosos na prevenção da institucionalização;

5. Combater a pobreza e salvaguardar a coesão social e intergeracional.

Está previsto o desenvolvimento das seguintes medidas:

- Regularizar a Prestação Extraordinária de Combate à Pobreza dos Idosos, com vista a apoiar os pensionistas idosos em situação de isolamento e grave carência económica;
- Estudar o modelo de cooperação para a acção social tendo em conta o objectivo de selectividade dos utentes mais carenciados;
- Adoptar e regulamentar um conjunto de medidas de protecção e inserção de crianças e jovens em perigo, privilegiando o reforço das competências parentais e equilíbrio funcional das respectivas famílias;
- Preparar um Regulamento de Aplicação ao Regulamento (CE) nº 883/2004, de 2004-04-29, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social;
- Desenvolver negociações técnicas com vista à celebração de novas Convenções bilaterais sobre Segurança Social entre Portugal e outros países, maxime da Europa Central e Oriental (PECO), PALOP e Tunísia.

6. Reforço da eficiência administrativa do sistema de Segurança Social:

- Implementar um novo modelo de gestão da área de recuperação da dívida e redefinir o

quadro normativo da sua regularização e do relacionamento contributivo com vista à optimização dos resultados a obter na recuperação das contribuições e juros de mora devidos à Segurança Social;

- Sujeitar a junta médica 50% dos trabalhadores com mais de 30 dias de baixa por doença;
- Intensificar a fiscalização a trabalhadores com subsídio de desemprego e aos beneficiários de Rendimento Social de Inserção e adoptar metodologias de acompanhamento e fiscalização assentes em indicadores de risco;
- Criar mecanismos mais eficazes da gestão das contribuições, combate à fraude e recuperação de dívidas;
- Desmaterializar os Certificados de Incapacidade Temporária;
- Proceder ao pagamento de todas as prestações em 30 dias;
- Garantir que as prestações da Segurança Social passarão a poder ser requeridas através da Internet;
- Criar o Número Telefónico Nacional e o Call-Center da Segurança Social;
- Criar e lançar o Gestor do Contribuinte;
- Criar um sistema de monitorização das dívidas das empresas que sinalize em tempo real a interrupção do pagamento das contribuições;
- Dar continuidade e concluir a implementação do Sistema de Informação Nacional e Integrado da Segurança Social;
- Consolidar a implementação em todas as Instituições de Segurança Social do Continente do modelo de Tesouraria Única do Sistema de 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 & ASSOCIADOS

Newsletter Employment

Português English

Legislation

Extension of validity - Temporary Employment and Vocational Training Measures

Decree-Law 164/2005, Of 22/09 **Ministry of Labour and Social Solidarity**

Extension of the validity of some of the temporary employment and vocational training measures set out in Article 1.2 of Decree-Law 168/2003 of July 29.

Unions (confectionary jams and preserves, manufacturing personnel).

Extensions Regulation - CBA between APR and Union of Journalists

Ministerial Order 852/2005, of 20/09 **Ministry of Labour and Social Solidarity**

Approves the regulations extending the collective bargaining agreement and alterations between APR (Portuguese Radio Broadcasting Association) and the Union of Journalists.

Extensions Regulation - CBA between AÇOMEFER and SITESC

Decree-Law 158/2005 Of 20/09 **Assembly of the Republic**

Approves the police force (GNR and PSP) sickness assistance legal framework.

Ministerial Order 841/2005, of 19/09 **Ministry of Labour and Social Solidarity**

Approves the regulations extending the collective bargaining agreement between AÇOMEFER (Portuguese Steel, Metals and Tools Wholesalers Association) and SITESC (Management Staff, Administrative Technicians, Services and New Technologies Union) and others and between the Portuguese Building Materials Dealers Association and the said unions.

Extensions Regulation - CBA between ANCIPA and FESAHT

Decree 18/2005, of 06/09 **Ministry for Foreign Affairs**

Approves the agreement with the government of Romania on the Temporary Stay of Romanian Citizens for Employment Purposes in Portugal, signed in Lisbon on July 19, 2001.

Ministerial Order 818/2005, of 13/09 **Ministry of Labour and Social Solidarity**

Approves the regulations extending the alterations of the collective bargaining agreement between ASCOOP (Association of Winery Co-operatives of Central and Southern Portugal) and FETESE

Extensions Regulation - CBA between ASCOOP and FETESE

Ministerial Order 853/2005, of 20/09 **Ministry of Labour and Social Solidarity**

Approves the extensions regulation governing the alterations of the collective bargaining agreement between ANCIPA (National Association of Food Product Traders and Industrialists) and FESAHT (Federation of Food, Beverage, Hotel and Tourism

(Federation of Services Workers Unions) and others.

Ministerial Order 819/2005, of 13/09

Ministries of Justice, of Labour and Social Solidarity and of Culture

Approves the Archive Regulations regarding family allowance ("abono de família") within the Banking Employees Welfare Association.

Ministerial Order 807/2005, of 07/09

Ministry of Labour and Social Solidarity

Approves the alterations to the collective bargaining agreement entered into between the Association of Goldsmiths and Watch-makers Industrialists of the North and other and SITESC (Management Staff, Administrative Technicians, Services and New Technologies Union).

Case law

Ruling of the Supreme Court of Justice, of 13/07/2005

(Case 2988/2004)

Closure of Establishment

The delivery to its employees by the employer of debt declarations and of the information required for them to register with the unemployment fund, in a factual context in which the employer had no establishment or other place where it could continue its activity and was unable to exercise it as a result of several seizures placed on the only immovable that it owned and on practically all its stocks constitutes "*de facto*" dismissal.

Ruling of the Évora Court of Appeal, of 14/06/2005

(Case 992/2005-3)

Dismissal - Just Cause

1. The order given by a general foreman to send a worker to the bottom of a quarry to perform tasks to be indicated to him is legitimate, in principle, taking into account the duties as quarryman that the worker performed within the scope of his employment contract.

2. If the worker, who suffers from "painful muscular-skeletal pathology, with acute recurrence" refuses to comply with the order alleging backache, we are not faced with a mere

simple refusal, for a reason of a physical nature was given, one that is even plausible bearing in mind the said pathology.

3. Since it has been proved that all the tasks to be performed at the bottom of the quarry require physical efforts, handling weights and also standing during the whole day's work, the employer, in view of the reasons invoked by the Claimant, should have ordered that he should be submitted to medical examination to ascertain the grounds and extent of the illness's complaints and only following such measures could the unlawfulness of the disobedience be determined.

4. Unlawful disobedience of the employer's service order must be appraised within the set of circumstances in which it took place and there can only be grounds for dismissal in those cases in which it can safely be concluded that, for its gravity and consequences, continuation of the employment relationship was made practically impossible.

Ruling of the Lisbon Appeal Court, of 22/06/2005 (Case 10755/2004-4)

Working Accident

Since the accident consisted of an aggression by a third party outside the worker's home when he was walking to the establishment where he worked, and where he was to enter 30 minutes later, it must be understood that it took place along the normal route and during the period of time generally taken between his residence and the place of work, and must be classified as an accident "in itinere" under the terms of Article 6.2 of Decree-Law 143/99 of April 30 (* revoked in the meantime by the Labour Code Regulations that came into force, but containing provisions that are generally similar in respect of accidents on the way to the place of work).

Ruling of the Court of Justice of the European Communities, of 08/09/2005

(2nd Section, Case C-191/2003 - North Western Health Board vs Margaret Mckenna)

1. A system of sick leave that deals identically with female workers who suffer a pregnancy-related illness and with other workers suffering an illness not related with pregnancy falls within the scope of Article 141 EC and of Council Directive 75/117/EEC of February 10, 1975 in respect of convergence of the legislation of member States in connection with application of

Alterations to CBA between Association of Goldsmiths and Watch-makers Industrialists of the North and SITESC

Closure of Establishment

Working Accident

Dismissal - Just Cause

Gender Discrimination

the principle of equal remuneration for male and female workers.

2. Article 141 EC and Directive 75/117 consider that the following must be interpreted in the sense that they do not constitute gender discrimination:

- ➔ A rule of a system of absence for sickness that sets forth that, both for female workers absent from work prior to maternity leave owing to pregnancy-related illnesses as for male workers absent from work for any other illness, calls for a reduction of remuneration when the absence exceeds a certain duration, provided that, on the one hand, the female worker is treated in the same way as a male worker absent from work for illness and that, on the other, the amount of the payments granted is not so insignificant that it puts at stake the objective of protection of pregnant workers;
- ➔ A rule of a sick leave system that provides for imputation of absences for reasons of sickness up to the maximum total number of remunerated sick-leave days to which a worker is entitled during a given period, whether or not the sickness is pregnancy related, provided that the imputation of the days of work for pregnancy-related sickness does not cause, during the period subsequent to the maternity leave that constitutes the object of such imputation, the female worker to earn less benefits than the minimum amount to which she would be entitled during an illness arising during pregnancy.

Obligations November

Submission of the Schedule of Personnel

During November each year, employers are obliged to submit the Schedule of Personnel to DEEP (Department of Statistics of Labour, Employment and Vocational Training), in the event of use of electronic mail, and to the IGT (Inspectorate General of Labour) delegation or sub-delegation covering the workers' usual place of work in Mainland Portugal.

With regard to workers exercising their activity in the Autonomous Regions, the schedule is to be submitted to the regional services of the Ministry responsible of labour affairs.

The Schedule of Personnel forms must be properly completed and contain full information on all

workers in their service as of the previous October.

It should be mentioned that the Schedule of Personnel must be mandatory submitted by information technology means by small enterprises (i.e., companies with more than 10 and up to 50 workers), medium enterprises (i.e., companies with more than 50 and up to 200 workers) and by large enterprises (i.e., companies with more than 200 workers).

Information

Council of Ministers' Resolution 8th September 2005

Provides a set of guidelines designed to make remuneration and pensions systems fairer and more equitable with regard both to companies and to public institutes.

This Resolution applies to state-owned companies (companies in which the whole or the majority of the share capital is state-owned and state-owned corporate entities), to public institutes and to positions appointed or proposed by the State whose remuneration conditions are equivalent to those of a public manager.

Within the scope of international relations:
Decree approving the Convention on Social Security between the Portuguese Republic and the Democratic Republic of São Tomé e Príncipe, signed in Lisbon on February 17, 2004.

National Employment Plan for 2005/2009 (presented by the Government on September 30, to be submitted to the European Commission until October 15).

The National Employment Plan specifies the instruments to be employed by Portugal in the coming years.

The Government's intention is to institute, as from 2007, separation between the increase of the minimum wage and the evolution of social benefits, thus releasing the minimum wage from its role as benchmark for the increase of social benefits.

[Mandatory Submission - Schedule of Personnel](#)

[National Employment Plan for 2005/2009](#)

Legislation in Detail

The Major Options for 2005-2006 Principal Guidelines

1. Alterations within the scope of budget consolidation

- Gradual increase of the legal retirement age and of the number of years' service for civil servants (to 65 and 40 years respectively);
- Closure of the CGA (Civil Service Pension Scheme) to new admissions as from the beginning of 2006; after that date civil servants are to be enrolled in the general social welfare scheme;
- Gradual convergence of the method of calculation of pensions of civil servants admitted prior to 1993 with the rules applicable to the general social welfare scheme;
- Increase of welfare contributions for independent workers and of the contributions by employers in respect of workers enrolled in the CGA;
- Convergence of the existing health subsystems for specific categories of civil servants with the general ADSE (Civil Servants' Assistance in Sickness) scheme;
- Significant reduction of the granting of early retirement (for reasons other than disability) and revision of the special regimes allowing lower retirement ages than those of the general scheme;
- Study and preparation of structural reforms, during 2005, of the general social security system, bringing about budget savings in the order of 150 million euros in 2006 (rising to 750 million euros in 2009).

2. Better social welfare and greater inclusion

The intention is:

- To provide the bases of a sustainable public, universal Social Security system;
- To provide and strengthen the bases of social welfare;
- To combat poverty and to safeguard social and inter-generation cohesion;

To increase the administrative efficiency of the Social Security system.

3. Providing the bases of a sustainable public, universal Social Security system

- Approve the Contributions Code;
- Proceed with the revision of the concept of contributions basis of incidence.;
- Review the contribution rates applicable within the scope of the welfare subsystem;
- Review the Social Security system of independent workers;
- Study the legal regime of old-age protection within the scope of the welfare subsystem, particularly with regard to "intertemporal" sharing of the costs of ageing;
- Review the financial sustainability study of the Social Security Account, and of the welfare subsystem in particular;
- Adequate regulation of the management of the FEFSS (Social Security Financial Stabilisation Trust Fund) in order to maximise the positive differential between its profitability and the cost of the Portuguese public national debt, with due regard for acceptable risk levels.

4. Providing and strengthening the social protection bases will involve implementation of the following measures:

- Undertaking studies to revise the legal framework governing protection in disability within the scope of the welfare subsystem;
- Review of the legal system of protection in unemployment within the scope of the welfare subsystem;
- Encouraging access to the network of services and equipment by the needier;
- Matching social response to the new realities, focusing on and contracting solutions with all the parties involved;
- Revision of the regulations governing the framework of the State's relationship with those entities that carry out social support activities and the respective set-up and operating conditions;

GONÇALVES PEREIRA, CASTELO BRANCO & ASSOCIADOS

- Starting the process of de-institutionalisation of youths currently accommodated in institutions;

- Increasing integrated home care support for the elderly to prevent institutionalisation;

5. The following measures are planned in combating poverty and safeguarding social and inter-generation cohesion:

- To institute regulations governing the Extraordinary Poverty of the Elderly Combat Benefit, with a view to supporting elderly pensioners in situation of isolation and serious economic hardship;

- To study the model of co-operation for social action, taking into account the objective of selectivity of the needier beneficiaries;

- To adopt and establish a set of regulations for a number of protection and insertion measures for children and youths at risk, with a focus on increasing parenting skills and on the functional balance of the families in question;

- To prepare an Application Regulation for Regulation (EC) n° 883/2004, of 29/4/2004, concerning co-ordination of the Social Security Systems;

- To undertake technical negotiations with a view to entering into new bilateral conventions on Social Security between Portugal and other countries, especially those of Central and Eastern Europe (CEECs), the Portuguese e-speaking countries of Africa and Tunisia.

6. Increase of the administrative efficiency of the Social Security System:

- To implement a new debt-recovery management model and to redefine the legal framework surrounding debt regularisation and

contributor relations with a view to recouping contributions and default interest owed to Social Security;

- To subject to a medical board 50% of workers on sick leave during more than 30 days;

- To intensify inspection of workers on unemployment benefit and of beneficiaries of the Social Insertion Income, and to adopt monitoring and inspection methodologies based on risk indicators;

- To create more effective mechanisms to manage contributions, combat fraud and recover debt;

- To dematerialise Temporary Disability Certificates;

- To pay all benefits within 30 days;

- To ensure that Social Security benefits can be applied through the Internet;

- To create the Social Security National Telephone Number and Call Centre;

- To create and implement the position of Contributor Manager;

- To create a system to monitor the debts of companies, providing real-time flagging of interruptions to payment of contributions;

- To lend continuity to implementation of the National Integrated Social Security Information System;

- To consolidate the implementation of the Social Security System Single Treasury Model at every Social Security Institute within Mainland Portugal.

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

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