



- I- Legislação
- II- Legislação Comunitária
- III- Jurisprudência Nacional

I- LEGISLAÇÃO

LEGISLAÇÃO NACIONAL

Aviso n.º 20749/2009, D.R. n.º 222, Série II de 2009-11-16

Ministério das Finanças e da Administração Pública - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

Procede à substituição de um elemento da lista de árbitros presidentes constituída nos termos do artigo 375.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Declaração de Rectificação n.º 86/2009, D.R. n.º 227, Série I de 2009-11-23

Presidência do conselho de Ministros – Centro Jurídico

Rectifica o Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que no uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 76/2009, de 13 de Agosto, altera o Código de Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, publicado no Diário da República, 1.ª série, n.º 198, de 13 de Outubro de 2009.

LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

2009/C 277/21, Jornal Oficial da União Europeia, Série C 276 de 2009-11-17

Comité Económico e Social Europeu

Publica parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

2009/C 277/22, Jornal Oficial da União Europeia, Série C 276 de 2009-11-17

Comité Económico e Social Europeu

Publica parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

III – JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2009-09-09

Despedimento por extinção do posto de trabalho – Grupo de empresas

Para que a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho seja lícita é necessário que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos: (i) que se demonstrem preenchidos os fundamentos económicos invocados; (ii) que os motivos invocados não sejam imputáveis a culpa do empregador ou do trabalhador; (iii) que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (iv) que não se verifique a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; (v) que a extinção do posto de

trabalho não seja subsumível a uma situação de despedimento colectivo e que seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.

Sendo certo que, na apreciação jurisdicional dos fundamentos económicos invocados para o despedimento por extinção do posto de trabalho, ter-se-ão que respeitar os critérios de gestão empresarial, competindo ao julgador unicamente verificar a exactidão desses fundamentos e a existência de umnexo causal entre os mesmos e o despedimento.

Ora, na avaliação dos motivos justificativos do despedimento por causas objectivas realizado por uma sociedade integrada num grupo económico, o tribunal deve ter em conta não só a situação económico-financeira da sociedade empregadora, mas também a situação global do grupo.

No entanto, preconiza o Tribunal que a avaliação da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho por não dispor o empregador de posto de trabalho compatível com a categoria do trabalhador está circunscrita à estrutura empresarial do empregador, ainda que este esteja inserido num grupo de empresas, a menos que se justifique o levantamento da personalidade colectiva por a mesma ter sido usada de modo ilícito ou abusivo para prejudicar terceiros.

Acrescenta ainda que a defesa de que a legalidade do despedimento por causas objectivas deve ser aferida atendendo aos critérios da empresa não viola o artigo 20.º da CRP.

Por fim, conclui que o princípio da segurança no emprego previsto no artigo 53.º da CRP tem que se harmonizar com outros princípios igualmente presentes no nosso ordenamento constitucional, tais como o princípio da liberdade de empresa e da iniciativa económica privada, previstos, respectivamente, nos artigos 61.º, n.º 1 e 80.º, al. c) da CRP, daí que não viole aquele princípio a interpretação e aplicação do regime do despedimento por extinção do posto de trabalho efectuada pelo tribunal recorrido, na medida em que estabelece sempre a necessidade de um motivo que justifique o despedimento.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2009-10- 21
Contrato de trabalho desportivo – Cedência de praticante desportivo -
Acidente de trabalho

O Autor (praticante desportivo) celebrou com a Ré BB um contrato de trabalho desportivo com início em 1 de Julho de 2002 e termo em 30 de Julho de 2004. Por sua vez, as Rés BB e CC celebraram um contrato de cedência de praticante desportivo, mediante o qual BB cedeu o Autor a CC para a época de 2002/2003, ficando aquela responsável por todos os compromissos emergentes do contrato de trabalho desportivo que havia celebrado com o Autor.

Neste processo emergente de acidente de trabalho, o Autor (praticante desportivo) peticionou a condenação das Rés a pagarem-lhe uma pensão anual e vitalícia que resultasse da remuneração que auferia à data do acidente de que foi vítima e da incapacidade que lhe viesse a ser atribuída, €53.870,17, a título de remunerações vencidas e não pagas, e as quantias relativas aos períodos de incapacidade temporária que sofreu em virtude de um acidente de trabalho.

Entendeu o Supremo Tribunal de Justiça que a circunstância de, no âmbito de um contrato de cedência temporária de jogador, se ter estabelecido que o cedente pagaria àquele todos os compromissos resultantes do contrato de trabalho desportivo, não é, por si só, suficiente para que se afirme ser aquele o seu real empregador.

Tendo em conta o princípio da liberdade contratual e o disposto no artigo 20.º, n.º 3, da Lei n.º 28/98, de 26 de Junho (Lei do Contrato de Trabalho Desportivo), nada impede que no contrato de cedência de praticante desportivo sejam estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo e, portanto, seja estabelecido que quem assume a obrigação do pagamento das remunerações devidas ao jogador seja o cedente ao invés do cessionário (como já resultaria do regime legal, na falta de disposição contratual em contrário).

Com efeito, não obstante o cedente ter assumido tal obrigação, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que não seria de lhe impor a reparação do acidente de trabalho ocorrido com o jogador cedido, uma vez que foi acordado entre cedente e cessionário que seria este último o responsável pela situação física do jogador, tanto mais que até foi o cessionário quem realizou o seguro de acidentes de trabalho que abrangia o jogador.

Pese embora o Autor fosse, em momento anterior ao acidente, portador de determinadas lesões no joelho direito, o Tribunal concluiu pela existência do nexo de causalidade entre o acidente ocorrido e a lesão traumática que o jogador sofreu, uma vez que não ficou provado que aquela patologia apresentava um patamar de gravidade tal que provocasse a incapacidade que, nos autos, veio a ser atribuída ao sinistrado, bem como não ficou provado que a lesão sofrida por via do acidente, ao agravar a anterior patologia, veio a produzir aquela incapacidade.

O regime jurídico dos acidentes de trabalho distingue, nas prestações em dinheiro, as situações em que a reparação deve operar pela via da atribuição de uma pensão vitalícia ou pela via de um capital indemnizatório. Deste modo, para o Supremo Tribunal de Justiça não é possível afirmar que, naquele primeiro caso, devem as pensões vitalícias corresponder a um capital cujo rendimento assegure apenas a perda da capacidade de ganho do sinistrado. Tais pensões devem, outrossim, assegurar também a perda da capacidade de trabalho que, naturalmente, vem causar outros danos que não só necessariamente decorrentes da incapacidade que resultou para o autor.

Por fim, conclui o Tribunal que, no âmbito das denominadas profissões de “desgaste rápido”, em que o respectivo desempenho inculca limites etários em alguns casos muito inferiores aos decorrentes do exercício de outras profissões, a incapacidade permanente absoluta para o seu exercício vai projectar-se num quantitativo prestacional que perdurará para além daqueles limites.

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
- II- Community Legislation
- III- Case-Law

I - LEGISLATION

NATIONAL LEGISLATION

Notice No 20749/2009, D.R. (Portuguese official gazette) No 222, Series II of 2009-11-16

Ministry of Finance and Public Administration – General Directorate of Administration and Public Employment

Replacing a member of the list of presiding arbitrators drawn up in accordance with Article 375 of the Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (legal framework of employment contract for public officers), adopted by Law No 59/2008 of 11 September.

Rectification Statement No 86/2009, D.R. (Portuguese official gazette) No 227, Series I of 2009-11-23

Presidency of the Council of Ministers – Legal Centre

Rectifying Decree-Law No 295/2009 of 13 October, of the Ministry of Labour and Social Solidarity, which, in furtherance of the legislative authorisation granted under Law No 76/2009 of 13 August, amended the *Código de Processo de Trabalho* (code of labour procedure), adopted by Decree-Law No 480/99 of 9 November, published in *Diário da República* (Portuguese official gazette), 1st Series, No 198 of 13 October 2009.

COMMUNITY LEGISLATION

2009/C 277/21, Official Journal of the European Union, Series C 276 of 2009-11-17

European Economic and Social Committee

Publishing the opinion of the European Economic and Social Committee on the 'Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member-States'.

2009/C 277/22, Official Journal of the European Union, Series C 276 of 2009-11-17

European Economic and Social Committee

Publishing the Opinion of the European Economic and Social Committee on the 'Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding'.

III – CASE-LAW

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2009-09-09
Individual redundancy – Group of companies

The lawfulness of the termination of an employment contract based on individual redundancy depends on the fulfilment of all the following requirements: (i) the economic conditions relied on being fulfilled; (ii) the reasons relied on not being attributable to the fault of employer or of the employee; (iii) it being virtually impossible to maintain the labour relation; (iv) there being no fixed term employment contract for the tasks that correspond to the job that was terminated; (v) the elimination of the job not amounting to a collective redundancy and the relevant compensation being paid to the employee.

The assessment made by the court of the economic conditions relied on for the dismissal due to the elimination of the job shall follow entrepreneurial management criteria; in that connection the judge will only need to verify the accuracy of those conditions and that there is causation between those reasons and the dismissal.

In assessing the reasons that justify the dismissal due to objective causes by a company forming part of a group, the court should take into account not only the economic and financial situation of the employer company but also the situation of the group as a whole.

However, the court observes that the analysis of whether it is impossible to maintain the labour relation due to the fact that there is no job at the employer that is compatible with the occupational category of the employee is limited to the business structure of the employer, even if the latter forms part of a group of companies, unless it is justified to lift the veil of the corporate personality on account of it having been used illegally or unfairly to harm third parties.

Furthermore, the defence argument that the lawfulness of the dismissal for objective causes should be assessed on the basis of entrepreneurial criteria does not breach Article 20 of the Portuguese constitution.

Finally, the court concludes that the principle of employment security provided for in Article 53 of the Portuguese Constitution should be made to accord with other principles, also set out in our Constitution, such as the principle of free enterprise and private economic initiative, provided for in Articles 61(1) and 80(c) of the Portuguese Constitution, respectively; the legal framework of the dismissal due to the elimination of a job, as interpreted and enforced by the court a quo, does not breach that principle, inasmuch as it establishes a requirement to, in any case, justify the dismissal.

**Judgment of the Supreme Court of Justice of 2009-10- 21
Sports employment contract – Assignment of sport practitioners –
Accident at work**

The Plaintiff (sport practitioner) entered into with the Defendant BB a sports employment contract with starting date 1 July 2002 and end date 30 July 2004. On the other hand, the Defendants BB and CC entered into a contract for the assignment of sport practitioners, under which BB assigned the Plaintiff to CC for the 2002/2003 period and whereby the former was responsible for all the commitments arising from the sport employment contract entered into with the Plaintiff.

In these proceedings arising from an accident at work, the Plaintiff (sport practitioner) requested the court to order that the Defendants pay him an

annual, life pension based on the pay he received on the date of the accidents he suffered and on the degree of disability established, EUR 53,870.17, for due and outstanding pay as well as the sums relating to the temporary disability periods arising from the accident at work.

The Supreme Court of Justice held that the fact that a provision had been established in a contract for the assignment of sport practitioner whereby the assignor would pay to the sport practitioner all the obligations due under the sport employment contract, was not, in itself, enough to consider that the assignor was his actual employer.

Considering the principle of contractual freedom and the provisions of Article 20(3) of Law No 28/98 of 26 June (Sport Employment Contract Law), there is no impediment to the parties establishing, in a contract for the assignment of sport practitioner, a pay that is different from the one agreed under the sport employment contract and consequently, establishing that the party that is responsible for paying the pay due to the player is the assignor instead of the assignee (as would also be the case in accordance with the legal framework, unless otherwise provided for in the contract).

As a matter of fact, despite the fact that the assignor had assumed that obligation, the Supreme Court of Justice held that the same was under no obligation to compensate the sport practitioner for the accident suffered, since the assignor and the assignee had agreed that the latter would be responsible for the physical condition of the player, all the more so as it was the assignee that took out the insurance against accidents at work relating to the player.

Despite the fact that, prior to the accident, the Plaintiff had certain injuries in his right knee, the Court concluded that there was causation between the accident and the traumatic lesion sustained by the player, since it was not proven that those injuries were so serious as to cause the disability of the player that came to be recognised in the proceedings and it was not proven that it was not the lesion sustained as a result of the accident that made the injuries worse, leading to the disability.

With regard to the payment of compensation, the legal framework of accidents at work makes a distinction between the situations in which compensation is to be paid in the form of a life pension and those in which it is to be paid as a sum of money. The Court cannot determine that, in the former case, life pensions should amount to a sum of money only covering the loss by the victim of the ability to earn his living. Those pensions should, rather, cover the ability to work, which, obviously, causes other damage in addition to the one arising from the disability of the Plaintiff.

Finally, the Court concluded that, with regard to the so-called "short-lived professions", in which performance implies age limits that are, in some cases, a lot lower than the one implied by other professions, the permanent absolute disability to pursue those professions is reflected in the payment of sums that will continue beyond that age limit.

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 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.
