

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL EMPLOYMENT

NEWSLETTER LABORAL | Março, 2013

I Legislação em Destaque	2
II Legislação Nacional	3
III Jurisprudência Nacional	3

NEWSLETTER EMPLOYMENT | March, 2013

I Highlights	5
II Legislation	6
III Case Law	7

NEWSLETTER LABORAL

I LEGISLAÇÃO EM DESTAQUE

Decreto Regulamentar n.º 2/2013, Série I de 2013-03-18

Procede à primeira alteração ao Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro, que regulamenta a Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, que aprova o regime de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional

Este diploma contém na sua maioria alterações terminológicas ou alterações resultantes de necessidades de harmonização do Decreto Regulamentar com a Lei n.º 29/2012, de 9 de Agosto, que veio alterar a Lei 23/2007, de 4 de Julho.

Entre as alterações introduzidas pelo presente Decreto Regulamentar, é de salientar a introdução de regulamentação do novo título de residência denominado cartão azul da União Europeia, que regula as condições de entrada e residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado.

Portaria n.º 106/2013. D.R. n.º 52, Série I de 2013-03-14

Procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estímulo 2013», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados e revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de Fevereiro.

Este diploma revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de Fevereiro (que criou a medida «Estímulo 2012»), procurando reformulá-la através da criação de uma medida de âmbito mais alargado, que proceda ao alargamento do conjunto de categorias de desempregados potencialmente abrangidos pela mesma e alterando o procedimento administrativo de forma a agilizá-lo e torná-lo mais eficiente.

Através desta medida é concedido ao empregador um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito em centro de emprego ou centro de emprego e formação profissional, com a obrigação de proporcionar formação profissional.

O empregador que celebre contrato de trabalho ao abrigo desta medida tem direito a apoio financeiro durante o período máximo de seis meses, no caso de celebração de contrato de trabalho a termo certo, ou de dezoito meses, no caso de celebração de contrato de trabalho inicialmente sem termo.

O valor do apoio financeiro concedido corresponde, em regra, a 50% da retribuição mensal do trabalhador, sendo que, em alguns casos, pode corresponder a 60% dessa retribuição. No entanto, tais apoios não podem ultrapassar os montantes de uma vez o valor do IAS por mês (€ 419,22), no caso de contratos a termo certo, e de 1,3 do valor do IAS por mês (€ 544,99), no caso de contratos celebrados inicialmente sem termo.

Ao abrigo da medida «Estímulo 2013» passou a ser previsto um prémio de conversão que é atribuído ao empregador, em caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo (anteriormente abrangido pela medida «Estímulo 2012» ou pela presente medida) em contrato de trabalho sem termo, por acordo celebrado entre empregador e trabalhador.

II LEGISLAÇÃO NACIONAL

Portaria n.º 97/2013. D.R. n.º 44, Série I de 2013-03-04

Primeira alteração à Portaria n.º 3-A/2013, de 4 de Janeiro que cria a medida de Apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via Reembolso da Taxa Social Única.

Declaração de Rectificação n.º 14/2013. D.R. n.º 49, Série I de 2013-03-11

Rectifica a Portaria n.º 97/2013, de 4 de Março do Ministério da Economia e do Emprego sobre a primeira alteração à Portaria n.º 3-A/2013, de 4 de Janeiro que cria a medida de apoio à contratação de desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, via Reembolso da Taxa Social Única (TSU), de ora em diante designada por Medida, publicada no Diário da República, n.º 44, 1ª série, de 4 de Março de 2013.

III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2013-02-19

Contrato de trabalho a termo certo – Desconsideração da personalidade jurídica

No caso em apreço, o trabalhador celebrou uma sucessão de contratos de trabalho a termo com três sociedades, tendo recebido sempre ordens e instruções da mesma pessoa, que foi, aliás, quem o contratou, subscrevendo os três contratos de trabalho por parte do empregador, e quem lhe comunicou a cessação de tais contratos, subscrevendo as respectivas comunicações escritas.

Perante tais factos, o Supremo Tribunal de Justiça entendeu que se justificava a desconsideração da autonomia e da individualidade jurídica das sociedades empregadoras, já que se apurou que as mesmas fizeram uma utilização abusiva da personalidade jurídica colectiva, existindo indícios reveladores da intenção de fraude à lei.

Como fundamento para tal decisão o Supremo Tribunal de Justiça considerou que as três sociedades empregadoras foram utilizadas, instrumentalmente, para celebrar com o trabalhador uma sucessão de contratos de trabalho a termo certo evitando, deste modo, a conversão desses contratos em contratos de trabalho sem termo, com o conseqüente afastamento dos direitos daí decorrentes para o autor, nomeadamente ao nível da antiguidade e diuturnidades, bem como a segurança no emprego].

Assim, o Supremo Tribunal de Justiça atendendo à realidade dos factos considerados provados, visando a unificação dos vínculos laborais estabelecidos entre o trabalhador e as três sociedades empregadoras e para evitar que, através do expediente da sucessão de contratos, se obtivesse o afastamento da aplicação de normas imperativas aplicáveis, nomeadamente dos limites temporais e da proibição da sucessão de contratos de trabalho a termo, lançou mão da desconsideração da personalidade jurídica.

No caso em análise a prova feita documentava a celebração e a cessação de contratos de trabalho a termo com as sociedades empregadoras, o que objectivava, pelo menos no plano jurídico - formal, a plena autonomia entre os sucessivos vínculos laborais estabelecidos pelas sociedades empregadoras com o trabalhador, pelo que, recorrendo à analogia com o regime da pluralidade de empregadores, o Tribunal considerou que as sociedades empregadoras eram solidariamente responsáveis pelos créditos laborais reclamados pelo trabalhador.

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 79/2013. D.R. n.º 50, Série II de 2013-03-12

Julga inconstitucionais as normas contidas nos artigos 75.º, n.º 2, e 82.º, n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, na parte em que impedem a actualização de pensões por incapacidades inferiores a 30%, não remíveis obrigatoriamente nos termos do artigo 75.º, n.º 1, da citada Lei n.º 98/2009, por serem superiores a seis vezes a retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta.

No presente acórdão o Tribunal Constitucional entendeu que não se vislumbra qualquer razão legítima que justifique o impedimento legal de actualização de pensões insusceptíveis de remição, nos mesmos moldes em que as restantes pensões não remidas são actualizadas.

Para fundar o seu entendimento o Tribunal Constitucional considerou que a não actualização das pensões de montante igual ou superior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor no dia seguinte ao da alta do trabalhador sinistrado que em consequência do acidente de trabalho tenha ficado com uma incapacidade permanente parcial inferior a 30% viola o direito à justa reparação do trabalhador sinistrado, consignado no artigo 59.º, n.º 1, alínea f) da Constituição, e também o princípio de igualdade, previsto no artigo 13.º, n.º 1 da Constituição, uma vez que não acautela a desadequação do quantitativo da pensão à sua função

reparatória e compensatória, além de colocar o sinistrado numa situação de desvantagem em relação aos sinistrados com incapacidade inferior a 30%, mas que viram as suas pensões imediatamente remidas, não correndo assim o risco de desvalorização monetária.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional julgou inconstitucional, também por violação do artigo 13.º, n.º 1 da Constituição, a norma contida no artigo 75.º, n.º 2, da Lei n.º 98/2009, de 4 Setembro, por impedir a remição parcial de pensões anuais vitalícias correspondentes a incapacidade inferior a 30%, não remíveis obrigatoriamente nos termos do n.º 1 do mesmo preceito, por serem superiores a seis vezes a retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta, mesmo quando o sinistrado assim o requeira.

Para tal, considerou que o Tribunal que os fins que subjazem às condições que restringem a faculdade de remição parcial de pensões vitalícias a pedido do sinistrado, nos termos do artigo 75.º, n.º 2 da Lei n.º 98/2009, são menos prementes no caso de incapacidades permanentes parciais inferiores a 30% do que no caso em que tais incapacidades sejam iguais ou ultrapassem tal limiar, pelo não é materialmente justificada a permissão legal de remição parcial facultativa neste segundo caso e a sua proibição legal (indirecta) no primeiro caso, suscitando um problema quanto à compreensibilidade, razoabilidade ou não arbitrariedade entre os dois tipos de situação.

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

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. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com.

NEWSLETTER EMPLOYMENT

I LEGISLATION HIGHLIGHT

Regulating Decree No. 2/2013, D.R. (official gazette) Series I of 2013-03-18

Amending for the first time Regulating Decree No. 84/2007, of 5 November, laying down the rules of implementation of Law No. 23/2007 of 4 July, which enacted the legal framework of the entry, departure and expulsion of foreign nationals from Portuguese territory.

This legislation contains mostly changes in terminology or amendments resulting from the need to harmonise Regulating Decree with Law No. 29/2012 of 9 August, which amended Law 23/2007 of 4 July.

Among the changes introduced by this Regulating Decree, noteworthy is the introduction of the regulation on the new residence permit, called European Union Blue Card, which governs the conditions of entry and residence of citizens of a third country for the purposes of highly qualified jobs.

Portaria (Ordinance) No. 106/2013. D.R. (official gazette) No. 52, Series I of 2013-03-14

Creating the employment boosting measure known as «Estímulo 2013», which promotes hiring and vocational training of unemployed persons, and repealing Portaria No. 45/2012 of 13 February.

This legislation repeals *Portaria* No. 45/2012 of 13 February (which created the measure «Estímulo 2012»), seeking to reorganise it by creating a measure of broader scope, which expands the group of categories of unemployed persons potentially covered by this measure, and changing the administrative procedure to streamline it and make it more efficient.

This measure grants the employer financial support for the execution of employment contracts with unemployed persons registered with an employment centre or an employment and professional training centre.

The employer that concludes employment contracts under this measure, will be entitled to financial support for a maximum period of six months, in the case of a fixed-term employment contract, or eighteen months, in the case of employment contract concluded as open ended contracts from the beginning.

The value of the financial support to be granted corresponds, as a rule, to 50% of the monthly remuneration of the employee, and, in some cases, it may correspond to 60% of that remuneration. However, this support cannot exceed the amount of one *IAS* (social

support index) per month (€ 419.22), for fixed-term contracts and of 1.3 the value of IAS per month (€ 544.99), in the case of contracts that are open-ended from the start.

Under the «Estímulo 2013» measure, provision is made for a conversion bonus granted to the employer, where a fixed-term employment contract (formerly covered by the «Estímulo 2012» measure or by this measure) is converted into an open-ended employment contract, by agreement entered into between the employer and the employee.

II NATIONAL LEGISLATION

Portaria (Ordinance) No. 97/2013. D.R. (official gazette) No. 44, Series I of 2013-03-04

Amending for the first time *Portaria* No. 3-A/2013 of 4 January that created the support measure for the hiring of unemployed persons 45 years old or older, through the reimbursement of the *Taxa Social Única* (Single Social Tax).

Rectification Statement No. 14/2013. D.R. (official gazette) No. 49, Series I of 2013-03-11

Rectifying *Portaria* No. 97/2013 of 4 March of the Ministry of Economy and Employment on the first changes to *Portaria* No. 3-A/2013 of 4 January, which established the support measure for the hiring of unemployed persons 45 years old or older, through the Reimbursement of the *Taxa Social Única* (Single Social Tax), hereafter referred to as Measure, published in *Diário da República*, No. 44, 1st series of 4 March 2013.

III NATIONAL CASE LAW

Judgment of the Supreme Court of Justice of 2013-02-19 Fixed term employment contract – Disregard of legal personality

In the case under consideration, the employee entered into a number of fixed-term employment contracts with three companies, always receiving orders and instructions from the same person, who, incidentally, was the person who had hired him, signed the three employment contracts on behalf of the employer and who informed him of the termination of those contracts, signing the corresponding written notices.

In light of these facts, the Supreme Court of Justice considered that the autonomy and legal individuality of the employer companies should be disregarded, since it was proved that the same used the legal personality abusively, and there were signs that indicated the intention to fraudulently evade the law.

To support such decision the Supreme Court considered that the three employer companies were used as an instrument to conclude with the employee a sequence of fixed term employment contracts thus avoiding the conversion of these contracts into open ended contracts, consequently eliminating the rights of the claimant that would arise as a result of such situation, in particular in terms of seniority and seniority payments, as well as in terms of job security.

Accordingly, the Supreme Court of Justice, based on the facts deemed proven, seeking the unification of the employment relations established between the employee and the three employer companies and in order to avoid the sidestepping, through the contrivance of the succession of contracts, of the enforcement of mandatory provisions, in particular of time limitations and the prohibition of the succession of fixed-term employment contracts, decided to the disregard of the legal personality.

In the case under consideration, the facts proven provided evidence of the execution and termination of fixed-term employment contracts with the employer companies, which objectively established, at least from the legal – formal standpoint, complete autonomy of the successive employment relations established between the employee and the employer companies, for which reason, resorting to an analogy with the system of multiple employers, the Court considered that the employer companies were jointly and severally liable for the employment claims of the employee.

Judgment of the Constitutional Court No. 79/2013. D.R. (official gazette) No. 50, Series II of 2013-03-12

Declares the unconstitutionality of the rules contained in articles 75(2) and 82(2) of Law No. 98/2009 of 4 September, inasmuch as they prevent the update of pensions for disability of less than 30% that are non mandatorily redeemable in accordance with article 75(1) of said Law No. 98/2009, on account of their being higher than six times the minimum guaranteed monthly remuneration in force on the day following the date of discharge from hospital.

In this judgment, the Constitutional Court considered that there seems to be no legitimate reason justifying the legal prohibition of update concerning non-redeemable pensions, in the same manner in which other non redeemed pensions are updated.

To support its understanding, the Constitutional Court considered that non-update of pensions of an amount of six times the minimum guaranteed monthly remuneration in force on the day following the date of discharge from hospital of the injured employee, who, as a result of the accident at work, has sustained a permanent disability of less than 30%, breaches the right to fair compensation of the injured employee, set out in article 59(1)(f) of the Constitution, as well as the principle of equality, set out in article 13(1) of the Constitution, since it provides no protection against the fact that the amount of the pension is unfit to perform its compensatory task, in addition to putting

the injured employee at disadvantage *vis-à-vis* injured employees with a disability of less than 30%, but whose pensions were immediately redeemed, and who therefore did not risk currency devaluation.

On the other hand, the Constitutional Court declared unconstitutional, also on the grounds of the breach of article 13(1) of the Constitution, the rule contained in article 75(2) of Law No. 98/2009 of 4 September, on account of it preventing partial redemption of annual life pensions for disability of less than 30%, which are non mandatorily redeemable, in accordance with number 1 of the same provision, for being higher than six times the minimum guaranteed monthly remuneration in force on the day following the date of discharge from hospital, even where the injured employee so requires.

To that end, the Court considered that the purposes underlying the conditions restricting the possibility to partially redeem life pensions at the request of the injured employee, in accordance with article 75(2) of Law No. 98/2009, are less compelling in the case of permanent partial disabilities of less than 30% than in the case in which such disabilities are equal to or exceed 30%, for which reason the permission given by the law for the optional partial redemption in the second case and the (indirect) legal prohibition in the first case has no material justification, and raises a problem of comprehensibility, reasonableness or non arbitrariness between the two situations.

CONTACT

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

porto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

This Newsletter was prepared by Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL for information purposes only and should not be understood as a form of advertising. The information provided and the opinions herein expressed are of a general nature and should not, under any circumstances, be a replacement for adequate legal advice for the resolution of specific cases. Therefore Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL is not liable for any possible damages caused by its use. The access to the information provided in this Newsletter does not imply the establishment of a lawyer-client relation or of any other sort of legal relationship. This Newsletter is complimentary and the copy or circulation of the same without previous formal authorization is prohibited. If you do not want to continue receiving this Newsletter, please send an e-mail to lisboa@cuatrecasasgoncalvespereira.com.
