



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

Boletim Laboral

PORTUGAL

janeiro de 2020

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRABALHADOR DESIGNADO ADMINISTRADOR DA SOCIEDADE EMPREGADORA | EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM MENOS DE 1 ANO | DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE COM FORÇA OBRIGATÓRIA GERAL | LIMITAÇÃO DE EFEITOS

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 774/2019, de 17-12

Proferido em processo de fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade, motivada por ter a norma visada - contida no artigo 398.º, n.º 2, do Código das Sociedades Comerciais - sido já julgada inconstitucional em três casos concretos (Acs. n.ºs 1018/1996, 626/2011 e 53/2019).

Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do n.º 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, “na parte em que determina a extinção do contrato de trabalho, celebrado há menos de um ano”, com trabalhador que seja designado administrador da sociedade empregadora, por violação das alíneas d) do artigo 55.º e a) do n.º 2 do artigo 57.º da Constituição – ou seja, por preterição do “direito de participação das organizações representativas dos trabalhadores na aprovação da legislação do trabalho”.

Invoca, para tanto, e em linha com as anteriores decisões proferidas sobre a disposição em causa, que “uma norma que introduz uma causa de extinção do contrato de trabalho não pode deixar de considerar-se como específica, direta e materialmente laboral”, para efeitos de sujeição do respetivo processo legislativo à audição prévia das associações sindicais e das comissões de trabalhadores. A qual, de acordo com a orientação firme da nossa jurisprudência constitucional, se presume ter, ou não, ocorrido consoante o preâmbulo do diploma contenha ou omita qualquer menção à mesma. Ora, faltando tal referência no DL n.º 262/86, de 2-9, que aprovou o Código das Sociedades Comerciais, “caberia ao autor da norma ilidir” tal presunção, o que não sucedeu, pelo que deve “considerar-se preterida aquela obrigação constitucional, inquinando a norma de um vício de natureza formal”.

Quanto aos efeitos da inconstitucionalidade declarada, porque, tendo vigorado a norma em causa mais de 30 anos, a retroatividade daquela geraria “uma situação de indesejável insegurança jurídica” (permitindo questionar as incontáveis situações de extinção do contrato de trabalho fruto da sua aplicação), decide, ao abrigo do n.º 4 do artigo 282.º da Constituição, limitar tais efeitos, “de modo a que se produzam apenas a partir da publicação” da decisão que a decreta – ficando, por tal modo, “ressalvados os efeitos produzidos” até essa data.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | CADUCIDADE | EFICÁCIA | DESNECESSIDADE DE PUBLICAÇÃO DE AVISO | DEVER DE INFORMAR OS TRABALHADORES

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11-12-2019 (Proc. n.º 14752/16)

Decide que “a caducidade de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não depende da publicação” do aviso previsto no artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho. E, ao fazê-lo, diverge do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11-10-2018 impugnado - que proclamara que os efeitos dessa caducidade “operam com e após” a publicação de tal aviso.

E baseia este seu juízo em vários argumentos - dos quais aqui se dará apenas breve nota.

Em primeiro lugar, a contradição entre o previsto no artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho, sobre a publicação de aviso quanto à data da cessação da vigência da convenção coletiva e a tese que o erige em “condição de eficácia” da caducidade (que só se tornaria eficaz “após a publicação do aviso”, o qual, porém, indicaria “que a mesma ocorreria em data anterior”). Depois, o facto de o artigo 502.º, n.º 6, do Código do Trabalho apenas impor a publicação - e não o depósito - recusando aos serviços administrativos qualquer poder fiscalizador, ainda que meramente formal, relativo à verificação da caducidade ou ao cumprimento dos deveres previstos nos n.ºs 3 a 5 do artigo 501.º do Código do Trabalho. Na mesma linha, a intervenção administrativa na autonomia da contratação coletiva que

propiciaria a recondução do aviso a uma “condição de eficácia” da caducidade (permitindo à administração, “por omissão, manter em vigor uma convenção coletiva caduca por força da lei”).

Mas, acrescenta, sempre que tal aviso não seja publicado, “a caducidade só será oponível aos trabalhadores quando o empregador os informar por escrito” da mesma, nos termos estabelecidos no artigo 109.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

ASSÉDIO | DIREITO DO TRABALHADOR A INDEMNIZAÇÃO | PRESCRIÇÃO | PRAZO APLICÁVEL

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 9-1-2020 (Proc. n.º 609/19)

Confirma a sentença recorrida - que julgara procedente a exceção de prescrição do direito invocado pela trabalhadora autora, deduzida pela empregadora ré -, decidindo que à pretensão indemnizatória decorrente de (alegado) assédio moral exercido no decurso da relação laboral, a que se reporta o artigo 28.º, aplicável por remissão do artigo 29.º, n.º 3, ambos do Código do Trabalho, é aplicável o prazo de prescrição previsto no artigo 337.º, n.º 1, do mesmo diploma - e não o prazo prescricional a que se reporta o artigo 498.º, n.º 1, do Código Civil.

Invoca, para tanto, o princípio enunciado no artigo 7.º, n.º 3, do Código Civil, com base no qual conclui que o regime de responsabilidade civil neste estabelecido, de natureza geral, “não afasta o regime especial substantivo constante do Código do Trabalho, pois que a lei especial não poderá ser afastada pela lei geral”: bem pelo contrário, “o Código do Trabalho, que é lei especial, é que afasta o regime geral” do Código Civil.”

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:
boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:
boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:
boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.