

DECISÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA ABRE PRECEDENTE NA LEGISLAÇÃO LABORAL

Lei dos contratos a prazo pode ter de ser ajustada

O Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu que a legislação laboral espanhola, referente ao direito de indemnização nos contratos a termo, contraria o direito comunitário, obrigando o empregador a indemnizar o trabalhador, tal como acontece nos contratos sem termo. A sentença teve por base o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo ou não.

A decisão, que está a dividir opiniões, pode obrigar o Estado espanhol, assim como o português, a reverem as normas laborais.



"A caducidade do contrato de trabalho a termo, quando se deva a iniciativa do empregador, confere sempre ao trabalhador o direito a uma compensação", esclarece Joana Vasconcelos.



"Os contratos 'interinidad' é uma figura que não está individualizada em Portugal, mas basicamente é um contrato de trabalho celebrado unicamente para substituir um outro trabalhador da mesma empresa", argumenta Inês Coelho Simões.

O Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) de 14 de setembro de 2016, proferido no processo n.º C-596/14, decidiu ser contrária ao artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, de 18 de março de 1999 (anexo à Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho), que estabelece um princípio de não discriminação quanto a condições de trabalho, uma regulamentação nacional que recuse qualquer compensação pela cessação do contrato de trabalho aos trabalhadores admitidos a termo, atribuindo-a aos demais trabalhadores na mesma situação.

A regulamentação nacional visada nesta decisão foi o direito espanhol, em particular os arts. 15.º e 49.º, n.º 1, al. c), do "Estatuto de los Trabajadores", relativos, respetivamente, à contratação a termo e à compensação por cessação do contrato, e o art. 4.º, n.º 1, do Real Decreto n.º 2720/1998, que, desenvolvendo a disciplina do primeiro, prevê e regula o chamado "contrato de interinidad". Celebrado para assegurar a substituição de um trabalhador com direito à manutenção do seu posto de trabalho, o "contrato de interinidad" não tem duração máxima, mantendo-se por todo o tempo de ausência do trabalhador substituído, e a sua cessação, contrariamente ao estabelecido para os contratos de trabalho por tempo indeterminado e para os demais contratos de trabalho a termo, não confere ao trabalhador direito a qualquer compensação.

Segundo Joana Vasconcelos, ad-

vogada da Miranda Alliance, foram três os fundamentos em que se baseou esta decisão do TJUE. Primeiro, a inclusão da compensação por despedimento entre as "condições de trabalho" a que se refere o artigo 4.º do Acordo-Quadro referido, que proíbe que quanto a estas os trabalhadores contratados a termo recebam um tratamento menos favorável que os trabalhadores permanentes numa situação comparável, a menos que razões objetivas o justifiquem. Segundo, a correspondência entre as funções desempenhadas pela trabalhadora a termo e as do trabalhador permanente que esta substitua, a evidenciar a sua comparabilidade. Terceiro, o não constituir o mero facto de o trabalho ter sido prestado com base num "contrato de interinidad" razão objetiva que permita justificar a recusa de tal compensação.

Empresas espanholas terão de atender à decisão

Inês Coelho Simões, advogada da Macedo Vitorino & Associados, tece o seguinte comentário: "O 'Estatuto de los Trabajadores' (o equivalente em Espanha ao nosso Código do Trabalho), prevê a possibilidade de um empregador não atribuir qualquer compensação a um trabalhador contratado a termo quando o contrato chega ao fim por motivos objetivos (ou seja, sem que haja culpa do trabalhador).

Isto acontece nos contratos de formação e nos contratos 'interinidad', que é uma figura que não está individualizada em Portugal, mas que basicamente é um contrato de trabalho celebrado uni-

"As empresas espanholas têm que ter esta decisão em conta"

"Não são de antever repercussões desta decisão entre nós"

camente para substituir um outro trabalhador da mesma empresa que se encontra temporariamente impossibilitado de prestar a sua atividade.

Acontece que a senhora Ana Diego (que foi quem deu azo a isto tudo) era secretária do Ministério da Defesa espanhol há sete anos... Estava há sete anos no mesmo posto de trabalho com contratos a termo sucessivamente renovados para substituir outras pessoas e, no fim do contrato, não lhe deram qualquer compensação precisamente por ela ter um contrato "interinidad". E foi isto que chamou a atenção dos Tribunais e que levou a que o TJUE decidisse ser contrária ao direito comunitário qualquer norma que recuse a compensação a um trabalhador apenas pelo facto de o mesmo ter um contrato a prazo, uma vez que o trabalho desempenhado era exatamente o mesmo, em ambos os casos (contrato a termo/sem termo), não havendo nenhum motivo objetivo para o desfavorecimento de um em detrimento do outro.

Agora, claro, as empresas espanholas têm que ter esta decisão em

conta, porque certamente os tribunais também a terão, e a própria legislação vai ter que ser revista, sob pena de continuar em vigor uma lei que, já se sabe, não vai passar no crivo das instâncias comunitárias.

Aqui no nosso cantinho, há duas situações que não levantam qualquer problema legal, e que vêm previstas no Código do Trabalho: se o contrato a termo terminar por declaração do empregador, o trabalhador é compensado; se terminar por vontade do próprio trabalhador, não há direito a compensação porque não há nada a 'compensar'.

O problema pode colocar-se, sim, no caso de o contrato caducar não por vontade do trabalhador nem por vontade do empregador, mas automaticamente, ou seja, pelo facto de as partes terem estabelecido no próprio contrato que o mesmo não seria sujeito a qualquer renovação. E aí é que, muito embora a maioria dos tribunais (e da doutrina, de resto), entenda que não há direito a compensação, porque desde o início o trabalhador sabia que não haveria renovação do contrato, sempre houve quem defendesse que qualquer trabalhador cujo contrato a termo cesse deve ter direito a uma compensação, desde que a cessação do contrato não

ocorra por sua causa. E esta decisão do TJUE pode fazer renascer esta questão – é uma questão de estarmos atentos aos próximos capítulos comunitários", conclui.

Decisão sem repercussões em Portugal

Joana Vasconcelos tem uma posição diferente: "Não são de antever repercussões desta decisão entre nós, porquanto inexistem no direito laboral português um contrato de trabalho a termo com um regime idêntico ao do 'contrato de interinidad' espanhol, quer quanto à ausência de limite de duração, quer quanto à ausência de compensação, qualquer que seja a causa da sua cessação. Bem pelo contrário, as duas modalidades de contrato a termo legalmente admitidas – termo certo e termo incerto – estão sujeitas a limites máximos de duração que, se ultrapassados, determinam a sua conversão em contrato por tempo indeterminado. E, principalmente, a caducidade do contrato de trabalho a termo, quando se deva a iniciativa do empregador, confere sempre ao trabalhador o direito a uma compensação, cujo montante, apesar de variar consoante o contrato de trabalho seja a termo certo (18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade) ou a termo incerto (18 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade nos três primeiros anos, 12 dias nos subsequentes), se mostra perfeitamente em linha com o estabelecido para a cessação por motivos objetivos ligados à empresa dos contratos de trabalho por tempo indeterminado (12 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade)."

"Quanto à caducidade do contrato a termo certo devida a iniciativa do trabalhador ou a acordo das partes no sentido da não renovação do mesmo, porque a não atribuição ao trabalhador de qualquer compensação, retoma, no essencial, as soluções consagradas para as situações de denúncia e de revogação (cessação por acordo) do contrato de trabalho por tempo indeterminado, não envolve qualquer disparidade de tratamento entre trabalhadores a termo e trabalhadores permanentes violadora do princípio de não discriminação, sobre que incide esta decisão do TJUE", acrescenta.

PUB

TICTAC

ASSESSORIA EMPRESARIAL | Desde 1993

Contabilidade | Faturação | Salários
Consultoria | Fiscalidade | IVA-IRS-IRCTel. +351 229 382 710 | Email: tictac@mail.telepac.pt
www.tictac-assessoria.pt