

LEGISLAÇÃO

Entrou em vigor a 22 de setembro a Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, que alterou o Código do Trabalho (artigos 174.º, n.º 2, e 551.º, n.º 4), o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (artigo 16.º), e o Regime Jurídico do Exercício e Licenciamento das Agências de Colocação e Empresas de Trabalho Temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (artigo 13.º).

Apesar de latamente apresentada como de “combate às formas modernas de trabalho forçado”, esta lei visa apenas as situações de utilização de trabalho temporário e limita-se a alargar o elenco dos responsáveis, ora subsidiariamente pelos créditos do trabalhador temporário (já não limitados, como antes, aos relativos aos primeiros 12 meses de contrato), encargos sociais e coimas correspondentes, ora solidariamente pelo cumprimento da legislação aplicável, pelas consequências da sua violação e, bem assim, pelo “pagamento das respetivas coimas”.

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 16 de junho de 2016 (Proc. n.º 1032/15)

Divergindo da decisão de primeira instância, que recusou declarar ilícita a retirada aos trabalhadores do gozo retribuído da terça-feira de Carnaval, decidiu que “tendo-se instalado, desde há vários anos, no âmbito de uma empresa, uma prática de aplicação reiterada, geral e uniforme de concessão de terça-feira de Carnaval, tal prática tornou-se vinculativa, assumindo a característica de uso laboral, pelo que não pode ser retirada unilateralmente”.

Para tanto, invocou os termos de tal concessão - a saber, o ter-se prolongado por mais de três décadas, havendo ou não convenção coletiva a prevê-la, o visar todos os trabalhadores, desde a sua admissão e sem atender à sua filiação sindical e o não estar dependente de uma deliberação nesse sentido, tomada em cada ano pela empresa -, os quais excluiriam tratar-se de uma mera liberalidade, apontando, ao invés, para uma autovinculação do empregador.

Acórdão da Relação de Lisboa de 14 de setembro de 2016 (Proc. n.º 483/15)

Confirmando a decisão de primeira instância, decidiu que “renuncia tacitamente à retribuição por IHT”, nos termos do artigo 265.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o trabalhador, “gerente de comércio” que, “sendo o responsável pelas instruções sobre o processamento, liquidação e pagamento de todos os salários, nunca recebeu qualquer retribuição a esse título”.

E, nesse sentido, indeferiu a pretensão do trabalhador de condenação do empregador a pagar-lhe a retribuição especial por IHT relativa ao período de vigência do respetivo acordo (cerca de dois anos e meio), dando como provada a ocorrência, no caso, de factos que com toda a probabilidade revelavam tal renúncia, válida porque legalmente permitida aos trabalhadores com cargo de direção ou administração e não sujeita a forma escrita.

Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14 de setembro de 2016 (Proc. n.º C-596/14, Proc. n.º C-16/15 e Procs. apensos n.ºs C-184/15 e C-197/15)

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) proferiu, em 14 de setembro de 2016, três decisões sobre contratação a termo, em processos de reenvio a título prejudicial relativos à conformidade da legislação espanhola com o 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).

No primeiro destes Acórdãos - Proc n.º C-596/14 (Ana de Diego Porras/Ministério de Defesa) - o TJUE julgou contrária ao princípio de não discriminação quanto a condições de trabalho dos trabalhadores a termo face aos permanentes (artigo 4.º, n.º 1, do Acordo Quadro) uma regulação nacional que recuse qualquer compensação pela cessação do contrato a trabalhadores contratados a termo - como a espanhola, relativa ao *contrato de interinidad* -, atribuindo-a aos demais, em particular aos contratados por tempo indeterminado, em situação comparável.

Não são de antever repercussões desta decisão entre nós, pois inexistente na lei portuguesa a disparidade de tratamento entre trabalhadores a termo e trabalhadores permanentes censurada pelo TJUE. Bem pelo contrário, a caducidade do contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) por iniciativa do empregador confere sempre ao trabalhador direito a uma compensação, cujo montante está em linha com o estabelecido para a cessação por motivos objetivos do contrato de trabalho por tempo indeterminado. De igual modo, a não atribuição ao trabalhador de qualquer compensação em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo por sua iniciativa ou de acordo das partes no sentido da sua não renovação é a solução prevista também para a denúncia e para a revogação do contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O segundo dos referidos Acórdãos - Proc. n.º C-16/15 (Maria Elena Perez Lopez/Servicio Madrileño de Salud) - julgou contrária à sujeição da renovação dos contratos de trabalho a termo a razões objetivas (artigo 5.º, n.º 1, al. a), do Acordo Quadro), uma interpretação do direito interno pelas autoridades competentes que considere "razão objetiva" justificativa da renovação sucessiva e sem limites de contratos de trabalho a termo no setor da saúde a sua mera admissão num regime legal especial, que exima, ainda, a administração da obrigação de criar postos de trabalho permanentes.

Não se antecipam reflexos desta decisão no nosso direito interno, que não contém semelhante regime setorial de contratação a termo.

Já o terceiro Acórdão do TJUE - Procs n.º C-184/15 (Florentina Martinez Andrés/Servicio Vasco de Salud) e C-197/15 (Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria) -, considerou desconforme com a necessidade de medidas destinadas a evitar os abusos (artigo 5.º, n.º 1, do Acordo Quadro) a interpretação das regras aplicáveis pelos órgãos jurisdicionais nacionais, segundo a qual a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo não confere a certos trabalhadores contratados pela administração nos termos do direito administrativo (pessoal estatutário temporário e agentes não titulares) um direito à manutenção da relação mediante um contrato de trabalho sujeito às regras do direito do trabalho, não existindo outra medida equivalente e eficaz aplicável.

Esta decisão pode ter relevo entre nós, na medida em que esclarece que as normas sobre contratação de pessoal pela Administração não derogam, sem mais, as regras legais imperativas que estabelecem limites para a utilização de contratos a termo e prescrevem sanções para a sua violação.

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, 2016. 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.