



MIRANDA

Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

1/2

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

fevereiro de 2018

### LEGISLAÇÃO

TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO – ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO – MANUTENÇÃO DE “DIREITOS CONTRATUAIS E ADQUIRIDOS” - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TRANSMITENTE - DIREITO DE OPOSIÇÃO - RESOLUÇÃO DO CONTRATO COM JUSTA CAUSA

**Proposta de alteração ao Código do Trabalho, resultante dos Projetos de Lei n.ºs 587/XIII (BE), 600/XIII (PCP), 603/XIII (PAN) e 606/XIII (PS), aprovada a 2/2**

Modifica extensamente o regime jurídico da transmissão da empresa ou estabelecimento, contido nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho (CT).

As principais novidades, já a seguir detalhadas, referem-se à manutenção e garantia dos direitos dos trabalhadores e ao seu direito de oposição. De assinalar, ainda, o reforço da vertente procedimental (através, entre outras, da sujeição da transmissão a uma dilação de 7 dias e da imposição ao transmitente de um dever de informação ao “serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral”) e a intensificação da responsabilidade contraordenacional em que podem incorrer transmitente e adquirente.

Em matéria de manutenção e garantia de direitos, proclama-se que “os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos” e alarga-se a responsabilidade solidária do transmitente aos dois anos subsequentes à transmissão (novos n.ºs 3 e 4 do artigo 285.º do CT). De igual modo, alarga-se esta solidariedade do transmitente aos “encargos sociais correspondentes”, supõe-se que perante a segurança social, numa opção cuja articulação com o n.º 2 do artigo 209.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social não é evidente (novo n.º 4 do artigo 285.º do CT). Ainda em sede de manutenção de direitos, determina-se que, atingido o limite de vigência do IRCT que vinculava o transmitente (previsto no artigo 498.º, n.º 1, do CT), e não sendo aplicável ao adquirente qualquer IRCT, “mantêm-se os efeitos já produzidos no contrato de trabalho” por aquele, “relativamente às matérias referidas no n.º 8 do artigo 501.º” (novos n.ºs 2 e 3 do artigo 498.º do CT).

Quanto ao direito de oposição, previsto e regulado no novo artigo 286.º-A, a inserir no articulado do CT, depende sempre da alegação e prova pelo trabalhador do “prejuízo sério” que a transferência possa causar-lhe - o qual pode decorrer, entre outros motivos exemplificados na lei, da “manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente” ou de “a política de organização de trabalho deste não lhe merecer confiança”. E deve ser exercido antes de efetivada a transferência, no prazo legalmente fixado, por escrito e com indicação do respetivo “fundamento”. Se regulamente deduzida, a oposição do trabalhador “obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho”, pelo que se mantém vinculado ao transmitente.

Como alternativa à oposição (ou como única possibilidade, nos casos em que o transmitente se extinga em consequência da operação que opera a transmissão, como sucede na fusão), permite-se ao trabalhador cujo

contrato de trabalho se transmitiu para o adquirente, resolvê-lo com base no n.º 3 do artigo 394.º do CT - que inclui uma nova *alínea d*) -, mediante invocação da necessária justa causa, a qual coincide com o prejuízo sério que a transferência possa causar-lhe, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 286.º-A do CT. Em tal hipótese, o trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do CT.

Aguarda publicação em Diário da República.

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

### REMUNERAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR | SUBSÍDIO DE RISCO | REGULARIDADE E PERIODICIDADE | INCLUSÃO NA RETRIBUIÇÃO E SUBSÍDIO DE FÉRIAS

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 18-1-2018 (Proc. n.º 2528/16)

Confirmando a sentença de 1.ª instância, cuja fundamentação subscreve e reproduz, decide que a remuneração de trabalho suplementar e o subsídio de risco são de qualificar como retribuição, ficando sujeitos à respetiva disciplina, se assumirem carácter regular e periódico, por terem sido auferidos “em todos os meses de atividade do período anual”, ou seja, 11 meses por ano - o que sucedeu nos anos a que respeitava o pedido do trabalhador.

Mais julgou que o facto de “os valores auferidos a título de trabalho suplementar oscilarem de mês para mês não lhes retira o carácter de regularidade, nem de periodicidade, nem retira a expectativa do trabalhador poder contar mensalmente com tal pagamento”.

Consequentemente, confirma a condenação do empregador no pagamento de “diferenças salariais referentes à integração do trabalho suplementar e subsídio de risco”, num “valor médio”, nas “férias e subsídio de férias nos anos de 2006, 2007 e 2010 a 2014”.

### SINDICATO | LEGITIMIDADE PROCESSUAL | REPRESENTAÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 19-1-2018 (Proc. n.º 493/17)

Confirma a decisão proferida em primeira instância no despacho saneador que declarou parte ilegítima o autor, um sindicato, que em pretensa substituição de 5 trabalhadores seus associados, peticionava o pagamento de quantias concretas, discriminadas quanto a cada um deles.

Invocou, para tanto, que o pedido formulado pelo autor, exprimindo “uma mera agregação de interesses individuais”, não respeita “a interesses coletivos, de todo o universo dos seus representados”, o que afasta a legitimidade que lhe é conferida pelo n.º 1 do artigo 5.º do Código de Processo do Trabalho (CPT). De igual modo, ao representar cinco trabalhadores, sem indicar “o número dos seus associados” de modo a permitir concluir se estes constituem, ou não, a maioria daqueles “que se encontram na mesma situação”, o autor não logrou convencer o tribunal de “que exerceu o direito de ação em representação e substituição de trabalhadores numa ação respeitante à violação de direitos com carácter de generalidade”, não podendo valer-se da legitimidade prevista na *alínea c*) do n.º 2 do artigo 5.º do CPT.

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, 2018. 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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

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

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