

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 PELO TRABALHADOR

Lei n.º 14/2018, de 19-3

Introduz várias alterações no regime jurídico da transmissão da empresa ou estabelecimento, contido nos artigos 285.º a 287.º e 498.º do Código do Trabalho (CT), das quais se deu já nota na edição de fevereiro deste Boletim Laboral.

As principais novidades referem-se à manutenção e garantia dos direitos dos trabalhadores e à atribuição a estes de um direito de oposição. Há ainda a assinalar o reforço da vertente procedimental (com destaque para a sujeição da transmissão a uma dilação de 7 dias e a 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 e 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 (novos n.ºs 3 e 4 do artigo 285.º do CT). Na mesma linha, 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 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, sempre 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 na nova alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º do CT, mediante invocação de justa causa consistente no prejuízo sério que a transferência possa causar-lhe, nos termos do n.º 1 do artigo 286.º-A do CT. Quando assim suceda, o trabalhador terá direito a uma compensação calculada nos termos do artigo

366.º, por determinação do novo n.º 5 do artigo 396.º, ambos do CT.

Entra em vigor a 20-3-2018.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

ACÇÃO DE RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE TRABALHO | EMPREGADOR PERTENCENTE AO SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL | EFEITOS JURÍDICOS

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 8-3-2018 (Proc. n.º 2166/17)

Confirmando a sentença proferida em 1.ª instância - que concluiu pela existência de um contrato de trabalho, mas que o declarou nulo, porque celebrado em violação de regras legais imperativas em matéria de admissão no setor público empresarial (sujeição a “concurso público e autorização governamental”) - decidiu que “na ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, quando a empregadora é o Estado ou uma empresa pública, o único efeito jurídico que não pode ser produzido com a declaração de reconhecimento da existência de contrato de trabalho é a condenação da empregadora a admitir o trabalhador ao abrigo de um contrato de trabalho, por impedimento legal.” Já quanto aos demais efeitos decorrentes da constatação de que houve no caso “uma verdadeira situação de contrato de trabalho” entre as partes, a ação “produz os seus efeitos normais”, a saber, dever aquela ser tratada, relativamente ao período que durou e para todos os efeitos, “como se fosse um contrato de trabalho”.

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO | NATUREZA NÃO RETRIBUTIVA | PRESUNÇÃO LEGAL | ADMISSIBILIDADE DE PROVA EM CONTRÁRIO

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 1-3-2018 (Proc. n.º 5989/16)

Confirmando a sentença de 1.ª instância, considerou “ilidível” a presunção “do caráter não retributivo do subsídio de refeição ou de alimentação” resultante do artigo 260.º, n.ºs 1, alínea a) e 2, do CT e decidiu, perante a prova produzida pelo trabalhador – de que o empregador “tem nas suas instalações uma cantina, na qual os funcionários que queiram podem almoçar gratuitamente”, que de 2007 a 2014 “auferiu o dito valor diário de 4€ de subsídio de alimentação, quer almoçasse na cantina, quer não e mesmo que estivesse de férias” – ser esta bastante ao afastamento daquela e à consequente qualificação retributiva da prestação em causa.

CRÉDITOS LABORAIS VENCIDOS HÁ MAIS DE 5 ANOS | PROVA | PRESCRIÇÃO

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 1-2-2018 (Proc. n.º 3720/15)

Contrariando o saneador-sentença recorrido, que conheceu da exceção perentória de prescrição dos créditos laborais vencidos há mais de cinco anos invocados pelo trabalhador e a julgou procedente, decidiu que “o tribunal de 1.ª instância não poderia ter declarado prescritos” tais créditos, por não ter a ré empregadora invocado “a verificação do circunstancialismo” previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT e por não ser tal exceção de conhecimento oficioso.

Para tanto, considera que a invocação pela empregadora, na sua contestação, que a trabalhadora “não apresentou documento idóneo para prova dos créditos laborais vencidos há mais de cinco anos que foram peticionados”, o que implicaria a prescrição destes, configura uma “deficiente qualificação jurídica que não vincula o tribunal”, pelo que o mesmo nunca poderia ter julgado procedente a designada exceção da prescrição, competindo-lhe, unicamente decidir no sentido da “improcedência do pedido relativo aos mesmos” créditos.

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.

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.