

Caducidade sem compensação: Tribunal Europeu põe travão a lei laboral espanhola

segunda, 03 outubro 2016 15:23

Inês Coelho Simões, advogada da Macedo Vitorino & Associados



Há três semanas que nuestros hermanos andam às voltas com uma decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), a propósito de uma secretária do Ministério da Defesa espanhol (Ana Diego), cujo contrato de trabalho a prazo terminou, ao fim de sete anos de renovações sucessivas, para substituição de outros trabalhadores.

O Acórdão, datado de 14 de setembro, proferido no âmbito do processo C-596/2014, foi perentório ao estabelecer que é contrária ao direito comunitário qualquer lei de um Estado-Membro da U.E. que recuse atribuir uma compensação pela cessação de um contrato de trabalho a termo a um trabalhador, se as funções exercidas pelo mesmo forem em tudo semelhantes àquelas que são exercidas por um empregado contratado por tempo indefinido.

O alarme disparou porque no Direito Espanhol existe uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e sem termo, quando o fim do contrato ocorre por motivos objetivos (ou seja, independentemente da culpa do trabalhador, como acontece no caso de despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou caducidade do termo contratado); a lei espanhola prevê o pagamento de uma compensação no valor de 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade para os trabalhadores com contrato sem termo, 12 dias para os contratados a termo e não atribui qualquer compensação aos trabalhadores com um contrato de “interinidad”, ou seja, aqueles que são contratados apenas pelo período necessário à substituição de um outro trabalhador que se encontre impossibilitado de prestar a sua atividade (como era o caso de Ana Diego).

Assim sendo, muito embora a decisão do TJUE não afete imediata ou diretamente os contratos de “interinidad” em curso, (já que “apenas” interpreta o Acordo-quadro anexo à Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, respeitante aos contratos a termo), certo é que os Tribunais espanhóis terão certamente esta jurisprudência em conta na altura de decidir, sob pena de verem as suas Sentenças postas em causa, em sede de recurso para as instâncias comunitárias.

Por outro lado, o legislador espanhol também deverá agora ter que reponderar a redação da lei em vigor (em concreto, o artigo 49.º, nº1, alínea c) do “Estatuto de los Trabajadores”), uma vez que a União Europeia já decidiu que a redação atual não está de acordo com a Diretiva comunitária.

Por último, e os empregadores hispânicos terão, também eles, que ter em atenção que a aplicação desta disposição legal, que não atribui qualquer compensação no caso de cessação deste tipo de contratos deverá agora ser limitada. Este dado é, pois, um elemento precioso na gestão dos recursos humanos das empresas, na perspetiva da redução das contingências associadas aos processos de contratação e/ou despedimento dos trabalhadores.

Nós por cá, tudo bem...ou talvez não.

O artigo 345.º do Código do Trabalho prevê a atribuição de uma compensação pela caducidade dos contratos a termo incerto: 18 dias de retribuição pelos primeiros 3 anos de execução do contrato e 12 dias de retribuição pelos anos subsequentes.

Também o artigo 344.º estabelece uma compensação pela caducidade dos contratos a termo certo: 18 dias de retribuição por cada ano de antiguidade (como os contratos a termo certo não podem durar mais do que três anos o regime é, neste aspeto, idêntico ao previsto para os contratos a termo incerto).

Acontece que a lei portuguesa também não é absolutamente clara nesta questão das compensações pela caducidade dos contratos a termo certo: é líquido que se a cessação tiver lugar por iniciativa do trabalhador, ele não terá compensação; também é claro que se terminar por iniciativa do empregador, haverá direito a compensação. Mas existe uma terceira via, que é aquela em que no próprio contrato de trabalho as partes preveem a sua não renovação, operando a caducidade de forma automática.

A jurisprudência e a doutrina maioritárias têm entendido que a caducidade automática não conduz à atribuição de qualquer compensação ao trabalhador, uma vez que desde o início do contrato se estabeleceu um prazo não renovável para o fim do mesmo e, portanto, nada existe a “compensar”. Mas existem vozes dissonantes a este entendimento, e elas levantam-se quer entre os Autores, quer nos Tribunais.

Atendendo a que a justificação que o TJUE deu para considerar ilegal a norma que não prevê qualquer compensação pela cessação de um contrato a termo se baseou no facto de a prestação laboral dos dois trabalhadores (contratados a termo ou sem termo) ser exatamente a mesma, talvez seja de ponderar se não deveremos, também nós, reavivar a discussão em torno desta questão.

À cautela, estarmos atentos à jurisprudência comunitária nesta matéria é essencial para limitarmos os riscos de eventuais dissabores jus-laboralístico-contratuais.

Tweetar

Compartilhar

Pinit

Gosto 0

Partilhar

G+1 0

G+ Partilhar 0

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.

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 visa 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-



“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.

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 substituíra, 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-



“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.

“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.

TICTAC

ASSESSORIA EMPRESARIAL | Desde 1993

Contabilidade | Faturação | Salários
Consultoria | Fiscalidade | IVA-IRS-IRC

Tel. +351 229 382 710 | Email: tictac@mail.telepac.pt
www.tictac-assessoria.pt

