

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

NEWSLETTER LABORAL | Abril, 2014

Jurisprudência

2

NEWSLETTER LABORAL

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 201/2014 de 07-04-2014
Responsabilidade solidária dos administradores, gerentes ou directores pelas
contra-ordenações laborais no caso de pessoas colectivas ou equiparadas

O Tribunal Constitucional não julgou inconstitucional a norma constante do n.º 3 do artigo 551.º do Código do Trabalho, o qual prescreve, quanto ao sujeito responsável por contra-ordenação laboral, que, se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores.

O Tribunal Constitucional afirmou não decorrer da sua jurisprudência o entendimento segundo o qual onde houver responsabilidade contra-ordenacional haverá violação da Constituição, por violação do princípio da proibição da transmissão da responsabilidade penal, recordando que no domínio contra-ordenacional não são automaticamente aplicáveis os princípios que regem a legislação penal, designadamente no que toca às exigências da autoria do acto-tipo para efeito de incriminação.

O Tribunal Constitucional pronunciou-se sobre a aplicação às contra-ordenações dos princípios penais. Em particular, quanto ao princípio da proibição de transmissão da responsabilidade penal, o Tribunal Constitucional afirmou que a compressão desse princípio é feito em observância de deveres estaduais de protecção, iminentes sobre o legislador ordinário, destinados a proteger bens fundamentais face a potenciais agressões provindas de terceiros.

Com efeito, através da responsabilização dos respectivos administradores, dirigentes ou directores pelo pagamento de coima aplicada à pessoa colectiva responsável pela contra-ordenação laboral, o legislador pretendeu tornar mais eficaz a efectivação do sistema sancionatório num domínio em que a Constituição lhe comete expressamente deveres de protecção, ainda que sacrificando o princípio de transmissão da responsabilidade penal.

O Tribunal Constitucional sublinhou que a norma em causa não sacrifica totalmente o princípio da proibição da transmissão da responsabilidade, dado que os sujeitos ficam apenas responsáveis pelo pagamento da coima, não lhes sendo transmitida a autoria do ilícito contra-ordenacional em si mesmo.

Foi ainda decidido que o núcleo daquele princípio não sai comprimido na medida em que a transmissão da responsabilidade não se opera entre indivíduos, mas sim entre uma pessoa colectiva - entidade responsável pela contra-ordenação laboral - e os titulares de órgãos executivos dessa mesma pessoa colectiva. O Tribunal Constitucional tomou pois

em consideração a conexão existente entre o sujeito passivo responsável pela contra-ordenação e os sujeitos que ficam responsáveis pelo pagamento da coima.

O Tribunal Constitucional considerou, por fim, que a assunção coerciva, porque fundada na lei, da responsabilidade pelo pagamento de uma sanção estritamente pecuniária, a que se não encontra associado qualquer efeito jurídico estigmatizante, não comprime o princípio da culpa em termos constitucionalmente desconformes, sobretudo atendendo às razões legislativas que servem de justificação para tal compressão, existindo um equilíbrio constitucionalmente admissível.

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 27-03-2014 Revogação do acordo de cessação do contrato de trabalho

No presente acórdão o Tribunal da Relação de Évora foi chamado a apreciar a validade e a eficácia da revogação de um acordo de cessação de contrato de trabalho.

A trabalhadora, Técnica de Contabilidade numa empresa desde 2007, assinou em Outubro de 2011 um acordo de cessação do contrato de trabalho sem reconhecimento notarial presencial das assinaturas. Sucede que, no dia seguinte, a trabalhadora arrependeu-se e remeteu ao empregador uma carta mediante a qual revogava aquele acordo.

No dia imediatamente posterior, a trabalhadora compareceu nas instalações do empregador para ocupar o seu posto de trabalho, bem como para comunicar pessoalmente a revogação do acordo e solicitar que não procedessem à transferência bancária dos montantes acordados.

Nessa altura, foi informada de que já havia sido transferida a primeira tranche do pagamento. Em face disto, a trabalhadora solicitou o NIB da empresa para poder devolver a quantia transferida, comprometendo-se a gerente a enviar o NIB por e-mail, o que não fez.

O Tribunal da Relação de Évora recordou que o ordenamento jurídico português consagra um direito potestativo do trabalhador de, por via de uma declaração negocial, pôr fim ao acordo revogatório do contrato de trabalho, desde que observados os requisitos legais: (i) forma escrita e (ii) devolução das quantias recebidas.

O Tribunal considerou que, atento o acordo revogatório, a trabalhadora não tinha como saber qual a data de vencimento das prestações, pelo que, no momento em que foi redigida e remetida a comunicação de cessação do acordo de revogação a trabalhadora não sabia que o empregador já tinha ordenado a transferência da primeira prestação. Por conseguinte, só quando teve conhecimento de que dispunha de tal quantia é que a trabalhadora teria de colocar a mesma à disposição do empregador.

O Tribunal considerou, por isso, que a declaração de cessação do acordo de revogação do contrato de trabalho foi válida e eficaz, razão pela qual o vínculo laboral entre as partes se deveria manter.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 03-04-2014 Meio de pagamento do subsídio de alimentação

O Tribunal da Relação de Coimbra foi chamado a pronunciar-se sobre a licitude da decisão de uma empresa de proceder unilateralmente à alteração da forma de pagamento do subsídio de alimentação.

A trabalhadora em causa recebia € 5,00 por cada dia útil de trabalho a título de subsídio de alimentação, sendo o mesmo pago em dinheiro, desde Julho de 2001 até Maio de 2013, data em que, unilateralmente, e contra a vontade expressa da trabalhadora, o empregador alterou o modo de pagamento do referido subsídio, passando a pagá-lo através de cartão-refeição.

A trabalhadora alegou, em síntese, que estava condicionada no uso do que era seu, uma vez que o cartão não tem aceitação universal e é menos seguro, e que o mesmo reduzia a sua protecção social e a sua futura pensão de reforma.

A empresa, por outro lado, sustentou a legalidade da alteração no facto de o cartão ser de utilização universal, nacional e internacional, em qualquer estabelecimento comercial que tenha o código de actividade fiscal do ramo alimentar. Entendia, por isso, que não existia qualquer prejuízo para a trabalhadora, que apenas estava impedida de proceder ao levantamento em numerário, numa caixa ATM.

Na sua fundamentação, o Tribunal da Relação de Coimbra lembrou que o subsídio de alimentação não tem, por regra, natureza de retribuição em sentido jurídico, e que, no caso em apreço, não resultava que o montante excedesse o normal, nem que tal subsídio estivesse qualificado como retribuição pelo contrato ou pelos usos. O Tribunal concluiu, por isso, que a disciplina do artigo 276.º n.º 1 do Código do Trabalho, nos termos do qual o pagamento de retribuições através de prestações não pecuniárias só pode ser levado a efeito havendo acordo entre o empregador e o trabalhador, não se aplicava a este subsídio.

O Tribunal da Relação de Coimbra considerou que o dinheiro não é, apenas, o papel-moeda, podendo ser também metais preciosos ou determinadas mercadorias, cartões de crédito e de débito, cheques, entre outros utilizados como meio de liquidação de dívidas. Deste modo, o novo sistema de pagamento do subsídio de alimentação em cartão-refeição continua a ser um sistema de pagamento em dinheiro

Em suma, o Tribunal concluiu que, não sendo o subsídio de refeição qualificável como retribuição em sentido técnico, o empregador podia pagá-lo através de cartão-refeição.

CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL

Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

cuatrecasasporto@cuatrecasasgoncalvespereira.com | www.cuatrecasasgoncalvespereira.com

A presente Newsletter foi elaborada pela Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta Newsletter não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente Newsletter é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço cuatrecasas@cuatrecasasgoncalvespereira.com.
