

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



NEWSLETTER | LABORAL

ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | NOVEMBRO, 2016

I OBRIGAÇÕES LABORAIS	2
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	2
III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	2

NEWSLETTER LABORAL

I OBRIGAÇÕES LABORAIS

Pagamento do subsídio de Natal

O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Caso o trabalhador tenha optado pelo pagamento deste subsídio em duodécimos, o empregador apenas deverá pagar, até à mesma data, 50% do subsídio de natal, uma vez que os restantes 50% têm vindo a ser pagos ao longo do ano.

Encerramento para férias

Caso o empregador pretenda encerrar a empresa, em 2017, em dia útil que se encontre entre um feriado e um dia de descanso semanal (portanto, caso se trate de feriado a uma terça-feira ou a uma quinta-feira), deve, até 15 de Dezembro, informar os trabalhadores dos encerramentos a efectuar no ano seguinte.

II PORTARIAS DE EXTENSÃO

Área de Actividade	Diploma
Indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta (trabalhadores administrativos)	Portaria n.º 286/2016 - Diário da República n.º 214/2016, Série I de 2016-11-08 Determina a extensão das condições de trabalho resultantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA – Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.

III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 18-10-2016

Crédito laboral – Privilégio imobiliário especial – Imóvel – Local de trabalho

No acórdão em causa foi suscitada a questão de saber como deve ser interpretado o artigo 333.º n.º 1 alínea b) do Código do Trabalho (CT), na parte em que garante ao trabalhador um “*privilégio imobiliário especial sobre o imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade*” para garantia dos seus créditos laborais, nomeadamente quanto à interpretação do conceito de «local de trabalho».

O Tribunal da Relação de Coimbra (TRC) partiu do conceito doutrinário de «local de trabalho», segundo o qual este é o “*local onde o trabalhador, de forma estável ou permanente, cumpre a sua prestação*”, afastando-o, porém, por entender que, na prática, a sua aplicação para efeitos de interpretação do artigo 333.º do CT conduziria à insatisfação dos créditos laborais de grande parte dos trabalhadores e poderia até conduzir a violações do princípio da igualdade. Pode ocorrer que a actividade desenvolvida pelo trabalhador não se compadeça com a existência de um local de trabalho único ou preponderante (como por exemplo, no caso dos motoristas), ou em que o local de trabalho se altera em função da actividade desenvolvida (como por exemplo, no caso de trabalhadores da construção civil), o que significaria que, quanto a esses trabalhadores, o privilégio imobiliário especial nunca existiria. Além disso e partindo ainda dos mesmos exemplos, os referidos motoristas ou trabalhadores da construção civil sempre estariam numa situação desigual e mais desvantajosa do que, por exemplo, os trabalhadores administrativos que prestassem serviço permanentemente no mesmo imóvel do empregador, que assim gozariam de privilégio imobiliário especial sobre esse imóvel enquanto garantia dos seus créditos laborais, enquanto os trabalhadores anteriormente referidos não gozariam de qualquer garantia, pelo que os seus créditos, emergentes da mesma relação jurídica, já seriam apenas créditos comuns.

O TRC concluiu que não se deve interpretar literalmente o artigo 333.º n.º 1 alínea b) do CT, impondo-se antes uma interpretação extensiva, segundo a qual são abrangidos pelo privilégio creditório especial todos os imóveis existentes no património do empregador e por este afectos de forma estável à prossecução da sua actividade, e não somente o prédio onde o trabalhador presta efectivamente o seu trabalho.

Uma vez que, no caso em questão, o empregador se encontrava em situação de insolvência, tendo dado de arrendamento alguns dos imóveis em que exercia a sua actividade cerca de sete anos antes da declaração de insolvência, o TRC concluiu que o privilégio creditório especial não pode incidir sobre os referidos imóveis, uma vez que considerou que “*era necessário que a afectação à actividade desenvolvida pela insolvente se verificasse e subsistisse à data da declaração de insolvência*”.

***Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 20-10-2016
Contra-ordenação – Responsabilidade – Trabalhador***

A situação em análise prendeu-se com a imputação da prática de uma contra-ordenação a um trabalhador que exercia funções de motorista de viaturas pesadas para um empregador português, durante a condução de um veículo em França. A aplicação da respectiva coima (no valor de € 12.000,00) deveu-se ao incumprimento pelo trabalhador das disposições comunitárias aplicáveis ao registo dos tempos de condução, já que aquele adulterou as folhas dos discos de tacógrafo, tendo o veículo ficado apreendido até ao seu efectivo pagamento. Uma vez que o trabalhador não dispunha de condições económicas para efectuar tal pagamento, e para evitar a apreensão do veículo, solicitou à empregadora o pagamento da coima, acordando ambas as partes que o seu pagamento fosse adiado.

Tendo o contrato de trabalho celebrado entre autora e réu cessado sem que este tenha devolvido àquela qualquer quantia, veio a empregadora intentar acção contra o trabalhador para obter o pagamento da quantia em dívida. O Tribunal de 1ª Instância julgou a acção procedente, tendo condenado o trabalhador no pagamento da referida quantia.

Em sede de recurso, o Tribunal da Relação de Évora (TRE) conclui que a responsabilidade pelas infracções cometidas pelos condutores pertence às empresas de transporte, já que essa é a regra estabelecida, quer em regulamentos europeus, quer em normas de direito interno português, e, no caso em apreço, considerou o Tribunal, não se verificou a excepção de transferência da responsabilidade para o trabalhador porque a empregadora não demonstrou que tivesse organizado o trabalho de modo a que o condutor pudesse ter cumprido as regras aplicáveis (embora tenha demonstrado que ministrou ao trabalhador, através de entidade certificada, curso de *"tacógrafos e obrigações legais dos motoristas"*, no qual este obteve aprovação com a classificação de *Bom*).

Finalmente, o TRE procura justificar a solução legal, o que fez com fundamento na necessidade de protecção do trabalhador através do estabelecimento de uma presunção de que a infracção se deve à circunstância de o empregador não ter adoptado as medidas necessárias para impedir a ocorrência do evento contra-ordenacional, permitindo-se, contudo, à empregadora a demonstração de que organizou o serviço de modo a impedir a referida ocorrência, excluindo assim a sua responsabilidade.

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
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

PORTO

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.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 cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com.
