



VALADAS CORIEL
& ASSOCIADOS
ADVOGADOS

BOLETIM LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL VCA

VCA EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY BULLETIN

JUNHO 2022 | JUNE 2022

Destques de Jurisprudência

Formação Profissional - Cessaão de Contrato de Trabalho - Montantes Devidos ao Trabalhador

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora (TRE) de 26/05/2022 - Processo 584/20.7T8BJA.E1

O TRE toma posição quanto aos montantes que são devidos ao trabalhador relativos a formação profissional no momento da cessaão do contrato de trabalho, no caso de não lhe ter sido ministrada formação profissional. Relembramos que, nos termos do artigo 134.º do Código do Trabalho, cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação **ou** o crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessaão. Relembramos, igualmente, que o trabalhador tem direito em cada ano a um número mínimo de 40 horas de formação contínua, sendo que as horas de formação que não tenham sido ministradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores transformam-se em crédito de horas. Este crédito de horas cessa (caduca) passados 3 anos sobre a sua constitução.

A utilização da locução "ou" no referido artigo 134.º suscitou dúvidas interpretativas quanto à extensão dos direitos do trabalhador em caso de cessaão do contrato de trabalho. O TRE pronunciou-se no sentido de que o trabalhador tem direito quer às horas de formação profissional que ainda não tenham sido proporcionadas e que ainda não se tenham transformado em crédito de horas quer ao(s) crédito(s) de horas ainda não caducados de que seja titular à data da cessaão.

Em termos práticos, tal significa que em situações em que não tenha sido ministrada qualquer formação profissional, o trabalhador poderá ter direito a receber o valor correspondente de até 5 anos de horas de formação profissional (200 horas).

Case Law Highlights

Professional Training - Termination of the Employment Contract - Amounts Due to the Employee

Judgement of the Évora Court of Appeal from 05/26/2022 - Process 584/20.7T8BJA.E1

The Évora Court of Appeal takes a position regarding the amounts that are due to the employee in relation to professional training at the employment contract termination date in situations in which the employer has not provided professional training. Please note that according to article 134th of the Labour Code, in case of termination of the employment contract the employee is entitled to receive the amount of the salary corresponding to the minimum hours of yearly professional training **or** the hours credit for professional training outstanding at the termination date. Please also bear in mind that the employee is entitled to a minimum of 40 hours of professional training per year and that the professional training hours that were not provided by the employer over a period of 2 years convert into a credit of hours for professional training which ends (forfeits) once a period of 3 years elapses over the date such credit has matured.

The use of the of the word "or" in the mentioned article 134th of the Labour Code has led to doubts on the extent of the employees' rights in case of termination of the employment contract. The Évora Court of Appeals decided that the employee has the right to receive both the professional training hours that haven't yet been provided by the employer and that still haven't converted to credit of hours yet and to the credit of hours that has not forfeited at the termination date.

In practical terms the Court's decision means that in situations in which no professional training has been provided to the employee he may be entitled to receive the amount corresponding to up to 5 years of professional training hours (200 hours).

Destaque de Jurisprudência

Acidente de Trabalho - Acidente in Itenere - Escadas e Logradouros Privativos

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães (TRG) de 06/05/2022 - Processo 331/19.6Y2GMR.G1

O TRG pronuncia-se sobre duas questões de grande relevo no que respeita aos chamados acidentes de trabalho in itinere (acidentes ocorridos na deslocação entre a residência habitual ou ocasional do trabalhador e o seu local de trabalho). Especificamente, no Acórdão são analisados com detalhe (i) quais os limites do que se deverá considerar "residência" e (ii) situações de desvios ao percurso. No caso, estava em análise uma situação de um trabalhador que no regresso à sua residência e já dentro do logradouro da sua habitação, antes de entrar em casa se dirige à cave para ir buscar roupa ou alimentação e, nesse momento, tem um acidente, caindo da escada e fracturando um pé.

No que respeita ao primeiro ponto, o Acórdão decidiu no sentido de que os acidentes ocorridos em partes comuns de edifícios ou em logradouros privados se podem enquadrar no conceito de acidente de trabalho. Já quanto ao segundo ponto, sustentou-se no Acórdão que o desvio de trajecto para satisfação de necessidade atendível do trabalhador deve analisar-se de acordo com um critério de adequação social, não abrangendo as situações que implicam um "corte" na conexão com a relação laboral, como será o caso de um trabalhador que depois de chegar junto da porta de entrada da habitação, e antes de entrar nesta, se desloca à cave para satisfação de necessidades estritamente domésticas.

Case Law Highlights

Accident at Work - Commuting Accident - Private Staircase and Yards

Judgement of the Guimarães Court of Appeal from 05/26/2022 - Process 331/19.6Y2GMR.G1

The Guimarães Court of Appeal looked at two highly relevant questions regarding the so-called commuting to workplace accidents at work (accidents that happen during the commuting between the employee's usual or occasional residence and the workplace). Specifically, the Court addressed in detail the questions of (i) which are the limits of what shall be considered as "residence" and (ii) the situations of detours to the route. The situation under analysis was one of an employee who, when returning to home and already inside his private yard, before entering his residence went to the basement to catch his laundry or food and, at that moment, fell and broke his foot.

As far as the first topic is concerned, the Judgement sustained that accidents that occur in common and shared parts of a building (such as staircases) or in private yards may be considered as accidents at work. In what concerns the second topic, the Court ruled that a detour to the route aimed at satisfying an employee's relevant need shall be evaluated under a social fairness criterium, being that they should not fall under the scope of protections situations in which there is a "cut" in the connection with the employment relationship, such as in the case of an employee who, after arriving to his residence entrance and before entering it, decides to go to his basement in order to satisfy purely domestic needs.



Para mais informações por favor contacte:

For further information please contact:

Hugo Martins Braz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com