



VALADAS CORIEL
& ASSOCIADOS
ADVOGADOS

BOLETIM LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL VCA

VCA EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY BULLETIN

MARÇO 2022 | MARCH 2022

Novidades Legais

Legal News

Retribuição Mínima Mensal Garantida (“RMMG”) Região Autónoma da Madeira

Foi publicado no dia 17 de Março o Decreto-Legislativo Regional n.º 5/2002/M que aprovou o valor da RMMG para vigorar na Região Autónoma da Madeira.

Assim, com efeitos reportados ao dia 1 de Janeiro de 2022, o valor da RMMG foi fixado em € 723. Relembramos que no território do continente o montante da RMMG a vigorar no ano de 2022 é de € 705.

Portarias de Extensão

No mês de Março foram publicadas as seguintes Portarias de Extensão:

- > Portaria de Extensão das alterações ao Contracto Colectivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros. A Portaria não é aplicável a empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico nem a trabalhadores filiados na FIEQUIMETAL. A nova tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2022;
- > Portaria de Extensão das alterações do Contrato Colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros. A nova tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2022;
- > Portaria de Extensão das alterações do Contrato Colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP. A nova tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2022;

Mandatory Monthly Minimum Wage (“MMMW”) Autonomous Region of Madeira

It was published on March 17th, the Regional Decree-Law number 5/2002/M that approved the amount of the MMMW for the Autonomous Region of Madeira.

As from January 1st, 2022, the amount of the MMMW is of € 723. Please note that for mainland Portugal the amount of the MMMV in force for 2022 is of € 705.

Extension Acts

In the month of March, the following Extension Acts were published:

- > Extension Act of the amendments to the Collective Bargaining Agreement executed between AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico and FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços and others. The Extension Act is not applicable to employers affiliated to the Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico nor to employees unionized at FIEQUIMETAL. The new salary scale is applicable as from January 1st, 2022;
- > Extension Act of the amendments to the Collective Bargaining Agreement executed between Associação Portuguesa de Facility Services - APFS and Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros. The new salary scale is applicable as from February 1st, 2022;
- > Extension Act of the amendments to the Collective Bargaining Agreement executed between Associação Empresarial de Viana do Castelo and others and CESP. The new salary scale is applicable as from February 1st, 2022;

- > Portaria de Extensão das alterações do Contrato Colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a FESETE. A tabela salarial e a cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2022;
- > Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP. A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2022;
- > Portaria de Extensão do Acordo de Empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, S.A. e o SIPAC - Sindicatos dos Pilotos da Aviação Civil. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2021;
- > Portaria de Extensão das alterações do Contrato Colectivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas). A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Dezembro de 2021.

- > Extension Act of the Collective Bargaining Agreement executed between Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS and FESETE. The new salary scale is applicable as from February 1st, 2022;
- > Extension Act of the amendments to the Collective Bargaining Agreement executed between Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) and CESP. The new salary scale is applicable as from February 1st, 2022;
- > Extension Act of the Collective Bargaining Agreement executed between SATA Internacional - Azores Airlines, S.A. and SIPAC - Sindicatos dos Pilotos da Aviação Civil. The new salary scale is applicable as from July 1st, 2021;
- > Extension Act of the amendments to the Collective Bargaining Agreement executed between Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) and FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal and others (fruits and vegetables industry). The new salary scale is applicable as from December 1st, 2021.

Destaque de Jurisprudência

Trabalhador Considerado Definitivamente Incapaz para Exercer as Funções Essenciais ao seu Posto de Trabalho **Obrigação de Reafecção a outro Posto de Trabalho**

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia ("TJ") de 10/02/2022 (Processo C-485/20)

O Acórdão em análise tem por objecto a interpretação do artigo 5.º da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. O litígio no processo principal envolvia um agente de manutenção nas vias férreas que, no seguimento de um diagnóstico de doença cardíaca que exigia a colocação de um pacemaker, dispositivo médico incompatível com a exposição prolongada a campos eletromagnéticos, deixou de estar em condições para efectuar as funções para as quais fora contratado, tendo sido declarado como inapto para o exercício tais funções. O centre régional de la médecine de l'administration considerou que o trabalhador poderia ocupar um posto de trabalho que respondesse às seguintes exigências: «actividade média, ausência de exposição aos campos eletromagnéticos, não podendo trabalhar em altitude ou estar exposto a vibrações. O contrato acabou por vir a cessar com invocação de impossibilidade total e definitiva de realizar as tarefas para as quais tinha sido contratado.

O TJ considerou que o regime da Directiva pode ser invocado por pessoa a quem foi colocado um pacemaker e que tal torne impossível a continuação do exercício das tarefas para as quais foi inicialmente contratado. Nesse contexto, o TJ declarou que o artigo 5.º da Directiva deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «adaptações razoáveis para as pessoas deficientes» implica que um trabalhador que, devido à sua deficiência, foi declarado inapto para exercer as funções essenciais do posto de trabalho que ocupa, seja afectado a outro posto de trabalho para o qual tenha as competências, as capacidades e as disponibilidades exigidas, desde que tal medida não implique um encargo desproporcionado para a entidade patronal.

Case Law Highlights

Employee Who Had Become Permanently Incapable of Performing the Essential Functions of the Post **Requirement to Reassign to another Post**

Judgement of the EU Court 02/10/2022 (Case C-485/20)

The Judgement concerns the interpretation of Article 5 of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. The dispute in the main proceedings involved a specialist maintenance technician for railway tracks who was diagnosed with a heart condition that required the fitting of a pacemaker, a device which is sensitive to the electromagnetic fields present which entailed that the employee became no longer capable of performing the duties for which he had originally been recruited. The centre régional de la médecine de l'administration stated that he could be employed in a post which met the following requirements: moderate activity, no exposure to magnetic fields, not at altitude or exposed to vibrations. The employment contract end up being terminated on grounds of total and permanent incapacity to perform the duties for which he had been recruited.

The Court understood that the Directive may be relied by a person who has had to be fitted with a pacemaker which made it impossible for him to continue to perform the duties for which he was originally hired. Within this context, the Court ruled that article 5 of the Directive must be interpreted as meaning that the concept of "reasonable accommodation" for disabled persons requires that an employee who, owing to his disability, has been declared incapable of performing the essential functions of the post that he occupies, be assigned to another position for which he has the necessary competence, capability and availability, unless that measure imposes a disproportionate burden on the employer.

Esta decisão assume particular relevância em Portugal, uma vez que de acordo com a doutrina e jurisprudência dominantes, apenas nas situações de incapacidade decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional se verifica o dever de o empregador procurar e oferecer ao trabalhador uma ocupação compatível com a capacidade remanescente. Nos demais casos, cai-se no âmbito de aplicação do regime previsto no artigo 343.º, b) do CT, com a consequente caducidade do contrato de trabalho, o que se revela particularmente prejudicial para o trabalhador, já que não confere o direito a qualquer compensação ou indemnização. Para além do mais, dada a indefinição em torno dos conceitos de “impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho”, o recurso a esta forma de cessação por parte do empregador é sempre complexa conduzindo, num significativo número de ocasiões, a litígio judicial.

Caso a jurisprudência nacional venha a adotar o entendimento do TJ quanto a esta matéria, e sem prejuízo da discussão em torno do que deverá ser considerado “encargo desproporcionado”, o tratamento dado a estas situações sofrerá uma alteração significativa.

Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho - Portaria de Extensão

Limites ao Alargamento do Âmbito de Aplicação de Contrato Colectivo

Acórdão Tribunal da Relação de Évora (TRE) de 13/01/2022 - Proc. 1842/19.9T8FAR.E1

No Acórdão em análise estava em causa uma situação de uma empresa filiada numa associação de empregadores numa área de actividade económica à qual são potencialmente aplicáveis vários instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (“IRCT”).

This decision is particularly relevant in our jurisdiction, since according to the most relevant Portuguese case law and legal opinions, only in the situations of disability arising from work accident or occupational disease the employer has the obligation to seek and offer to the employee another position which is compatible with his remaining capability. On any other situation, one falls within the scope of application of the framework foreseen in article 343 subparagraph b) of the Labour Code, which leads to the expiration of the employment contract. This solution is particularly detrimental for the employee since he will not be entitled to severance payment or to any other form of compensation. Furthermore, a certain degree of uncertainty around the concepts of “subsequent, absolute and permanent incapability for the employee to perform his work” leads to increased complexity when employers resort to this way of terminating employment contracts and, on a number of occasions, to litigation.

If our domestic case law adopts the understanding followed by the Court on this matter, and regardless of the discussion around what should be considered as a “disproportionate burden”, the solution for this type of situations in Portugal will significantly change.

Collective Bargaining Agreements - Government Extension Act

Limits to the Extension of the Scope of Application of a Collective Bargaining Agreement

Judgement of the Évora Court of Appeals (TRE) from 01/13/2022 - Case 1842/19.9T8FAR.E1

The Court analyzed a situation of a company which was affiliated to an employers association in an area of economic activity where several collective bargaining agreements (“CBA”) are potentially applicable.

É por demais conhecida a dificuldade de, em alguns casos, ter um mínimo de segurança jurídica relativamente à definição do(s) IRCT(s) aplicáveis a uma determinada empresa, sobretudo em sectores em que existem diversas associações de empregadores todas elas partes em IRCT celebrados com várias estruturas sindicais. Exemplo disto mesmo é a área da hotelaria, onde existem diversos IRCTs aplicáveis (vejam-se os Contratos Colectivos celebrados pela AHRESP, pela APHORT, pela AHP, etc.). Como também é sabido, a regra basilar no que respeita à aplicação de um IRCT a uma relação de trabalho específica é o princípio da dupla filiação, nos termos do qual o instrumento apenas é aplicável no caso de o empregador ser, por sim mesmo ou através de uma associação de empregadores, subscritor do mesmo e o trabalhador ser, também ele, filiado em associação sindical subscritora desse mesmo instrumento. Esta dificuldade pode ainda ser agudizada quando existem diversas Portarias de Extensão (instrumento através do qual o Governo alarga o âmbito de aplicação de um IRCT a empregadores e trabalhadores não filiados em associações de empregadores ou sindicatos).

No caso sobre o qual o TRE se pronunciou, era precisamente essa a situação que se verificava, ou seja, os trabalhadores estavam filiados em sindicato que subscreveu um IRCT e o empregador filiado em associação de empregadores que subscreveu outro. O Tribunal, num entendimento que se aplaude, decidiu que mesmo existindo uma Portaria de Extensão, o IRCT que por via de tal Portaria seria potencialmente aplicável aos trabalhadores, não pode ser considerado aplicável a uma empresa que se encontre filiada numa associação de empregadores que tenha celebrado IRCT diverso, pois tal iria contra os princípios da autonomia e liberdade negocial das partes, da segurança jurídica (no sentido de existir um estatuto laboral previsível) e, não menos importante, da subsidiariedade (que determina que só podem ser emitidas Portarias de Extensão quando não existam IRCTs negociais aplicáveis).

One who deals with these types of situations in Portugal is fully aware of the difficulties of, with an acceptable level of legal certainty, ascertain the application of a CBA to a company, particularly in sectors where several employers associations have executed CBAs with several unions. An example of this is the hotel industry, where several CBAs may apply (think of the CBAs executed by AHRESP, APHORT, AHP, etc.). It also well known that the paramount rule concerning the assessment of the application of a CBA to a specific employment relationship is the double affiliation principle, from which it flows that a CBA is only applicable in the cases in which the employer (on its own or represented by an employers association) is one of its executing parties and the employee is also affiliated on a union which is also an executing party of that same CBA. The above mentioned difficulties are exacerbated when there are several Government Extension Acts (act by which the Government broadens the scope of application of a CBA to employers and employees who are not affiliated to employers associations or unions).

This was precisely the situation over which the TRE ruled its decision. A group of employees were affiliated to a union that executed a CBA and the employer was affiliated to an employers association that had executed another. The Court adopted a view which is saluted by us, and understood that even in the cases where a Government Extension Act exists, the CBA whose scope of application was widened and therefore applicable to such employees, may not be considered applicable to a company that is affiliated to an employers association that has executed another CBA, as such solution would infringe the principles of contractual autonomy and freedom, of legal certainty (so that a predictable employment framework exists) and, not least, of subsidiarity (from which it flows that Government Extension Acts can only be enforced when there are no potentially applicable negotiated CBAs).

Obrigações Legais para Abril

Elaboração e Afixação dos Mapas de Férias

Relembramos que até ao dia 15 de Abril devem ser elaborados o(s) mapa(s) de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador. O(s) mapa(s) de férias deve(m) ficar afixado(s) nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro.

A violação do dever de elaborar e afixar o mapa de horário de trabalho constitui contra-ordenação leve punível com uma coima cujo montante pode variar entre € 204 e € 1530 dependendo do volume de negócios da empresa e do grau de culpa.

Legal Obligations For April

Completion and Posting of the Vacation Maps

Please note that the deadline for the completion and posting of the vacation map(s), with indication of the dates of beginning and end of the vacation periods for each individual employee, is next April 15. The vacation map(s) shall be kept posted at the workplace(s) in the period between April 15 and October 31.

Failure to comply with the duty of completing and posting the vacation map is a less serious administrative offence punishable with a fine which amount may range between € 204 and € 1530 depending on the company's annual turnover and degree of guilt.



Para mais informações por favor contacte:

For further information please contact:

Hugo Martins Braz

hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez

tiagolopesfernandez@valadascoriel.com