



VALADAS CORIEL
& ASSOCIADOS
ADVOGADOS

www.valadascoriel.com

BOLETIM LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL

Alertas Legais

Pág. 2

Destques de Jurisprudência

Pág. 4

JULHO, AGOSTO 2022

Legal Alerts

Alterações ao regime de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional

Entraram em vigor no dia 26 de Agosto as alterações ao regime jurídico da entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, aprovadas pela Lei n.º 18/2022. Em termos laborais, destacam-se as seguintes novidades:

1. Novo visto para procura de trabalho

Novo visto com as seguintes características:

- Permite ao seu titular a entrada e permanência em território nacional com a finalidade de procura de trabalho;
- Duração máxima de 120 dias com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias e permite uma entrada em Portugal;
- Autoriza o seu titular a exercer actividade profissional dependente (ao abrigo de contrato de trabalho) até ao termo da duração do visto ou até à concessão de autorização de residência;
- No término do limite máximo da validade do visto para procura de trabalho sem que tenha sido constituída a relação laboral e iniciado o processo de regularização documental subsequente, o titular do visto tem de abandonar o país e apenas pode voltar a instruir um novo pedido de visto para o mesmo fim um ano após expirar a validade do visto anterior.

2. Vistos de estada temporária e residência para cidadãos estrangeiros que pretendam trabalhar a partir de Portugal para empregadores ou beneficiários de prestação de serviços estrangeiros

- O visto de estada temporária permite a entrada e permanência em território nacional por período inferior a um ano para o exercício de actividade profissional subordinada (ao abrigo de contrato de trabalho) ou independente, prestada de forma remota, a pessoa singular ou colectiva com domicílio ou sede fora do território nacional;
- O visto de residência pode ser concedido a trabalhadores subordinados ou profissionais independentes para o exercício de actividade profissional, prestada de forma remota a pessoas singulares ou colectivas com domicílio ou sede fora do país.

3. Agilização do procedimento de emissão de vistos para nacionais de países da CPLP

Nos casos em que o requerente de visto seja nacional de um Estado em que esteja em vigor o Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados Membros da CPLP, é aplicável um procedimento mais simplificado, nomeadamente:

- É dispensado o parecer prévio do SEF;
- Os serviços competentes para a emissão do visto procedem à consulta directa e imediata das bases de dados do SIS;

4. Permissão de exercício de actividade profissional enquanto o pedido de autorização de residência se encontra pendente

Nas situações em que, por causa não imputável ao requerente, o pedido de autorização de residência se encontrar pendente, aquele pode exercer actividade profissional.

5. Permissão de exercício de actividade profissional complementar para cidadãos com autorização de residência para investigação, estudo, estágio profissional ou voluntariado

Os titulares de autorização de residência para investigação, estudo, estágio profissional ou voluntariado podem exercer actividade profissional, subordinada ou independente, complementarmente à actividade que deu origem ao visto.

Publicidade dos horários de trabalho de trabalhadores móveis – alteração à Portaria n.º 7/2022

Foi publicada no dia 30 de Agosto a Portaria n.º 216/2022 que alterou a Portaria n.º 7/2022 relativa às condições de publicidade dos horários de trabalho e à forma de registo dos tempos de trabalho de trabalhadores afectos à exploração de veículos automóveis. Foi prorrogado até 28 de Fevereiro de 2023 o período em que o empregador pode optar por qualquer uma das modalidades previstas no artigos 3.º e 4.º, alíneas a), c) e d) da referida Portaria.

Alertas Legais

Portarias de Extensão

Foram publicadas as seguintes Portarias de Extensão (“PE”):

- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada – APHP e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro. A extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE. A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outro. A extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS, pelo CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA e empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança – AESIRF. As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE. A extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS, pelo CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA e empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança – AESIRF. As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução – APEC e a Federação dos Sindicatos de Transporte e Comunicações – FECTRANS. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 2021;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e Cristalaria – APICER e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas – SINTICAVS (indústria cerâmica – pessoal fabril). A extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro – FEVICOM. As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR – Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes – COFESINT e outros (produtos farmacêuticos). A extensão não é aplicável a empregadores filiados na NORQUIFAR – Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL. A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE do acordo de empresa entre a OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA e outros. A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental). A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega – ACISAT e a FEPCES – Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços. O âmbito territorial da extensão abrange os concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira da Pena, Valpaços e Vila Pouca de Aguiar. A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022;
- PE das alterações do contracto colectivo entre a AES – Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas – STAD e outro. A extensão não é aplicável a trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS, pelo CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA e a empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança – AESIRF. As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2022.

Destaques de Jurisprudência

INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO – PORTARIA DE EXTENSÃO – LIMITES AO ALARGAMENTO DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DE CONTRATO COLECTIVO

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 22/06/2022 – Proc. 1842/19.9T8FAR.E1

No Boletim de Março de 2022 demos destaque a um Acórdão do Tribunal da Relação de Évora em que se abordou a questão dos limites da extensão de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), especificamente quando estejam em causa empresas filiadas numa associação de empregadores numa área de actividade económica à qual são potencialmente aplicáveis vários IRCTs. Em tal acórdão, o Tribunal decidiu – solução que aplaudimos – 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).

O STJ, no acórdão *supra* identificado, veio confirmar o entendimento acolhido pelo Tribunal da Relação de Évora, podendo ler-se no respectivo sumário que:

I – Uma portaria de extensão não pode determinar a aplicabilidade duma convenção coletiva a trabalhadores não filiados na organização sindical outorgante que estejam filiados numa organização sindical diferente.

II – A entender-se doutro modo, ficariam em causa os valores da liberdade sindical do trabalhador, entendida como liberdade de filiação, ou de não filiação, em determinado sindicato.

III – E ficaria também em causa o direito de contratação colectiva do sindicato concorrente, ao ver eventualmente frustrado o seu direito de celebrar uma convenção coletiva própria com o empregador ou com a associação empregadora, caso a contratação coletiva celebrada por outro sindicato se estendesse (através duma portaria de extensão) aos seus filiados, coartando a sua autonomia contratual.

IV – Uma portaria de extensão também não pode determinar a aplicabilidade duma convenção coletiva a empregadores filiados em associação de empregadores diversa daquela que subscreveu tal convenção, sob pena de violação do direito (e liberdade) de contratação coletiva.

V – Acresce que a portaria de extensão só pode ser emitida (e só pode valer) relativamente a relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial (princípio da subsidiariedade).

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO – ALTERAÇÃO DA FORMA DE PAGAMENTO

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 14/07/2022 – Proc. 15770/20.1T8LSB.S1

No Acórdão em análise estava em causa uma situação de uma empresa que optou por alterar a forma de pagamento do subsídio de refeição aos seus trabalhadores, deixando de o fazer em numerário para passar a fazê-lo através de cartão-refeição. Um sindicato veio intentar acção judicial contra a empresa sustentando que o pagamento através de cartão configura um meio de pagamento inválido, uma vez o que está previsto no IRCT aplicável é a atribuição de um montante pecuniário, pelo que a alteração na forma de pagamento apenas poderia ser feita mediante acordo.

O STJ decidiu que o entendimento sustentado pelo Sindicato apenas teria base legal no caso de o subsídio de refeição pago assumir natureza retributiva (recorrendo, para o efeito, ao critério legal segundo o qual as importâncias devidas a título de subsídio de refeição não se consideram retribuição, salvo quando tais importâncias, na parte excedente dos respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou devam considerar-se pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador). Concluiu o Tribunal que, nos casos em que o subsídio de refeição não assuma natureza retributiva, não lhe é aplicável a regra do pagamento em dinheiro (cfr. artigo 276.º, n.ºs 1 e 2 e 258.º, n.º 4 do Código do Trabalho), pelo que a alteração da forma de pagamento não pressupõe o consentimento dos trabalhadores ou das estruturas sindicais.

DEPARTAMENTO LABORAL **VCA**



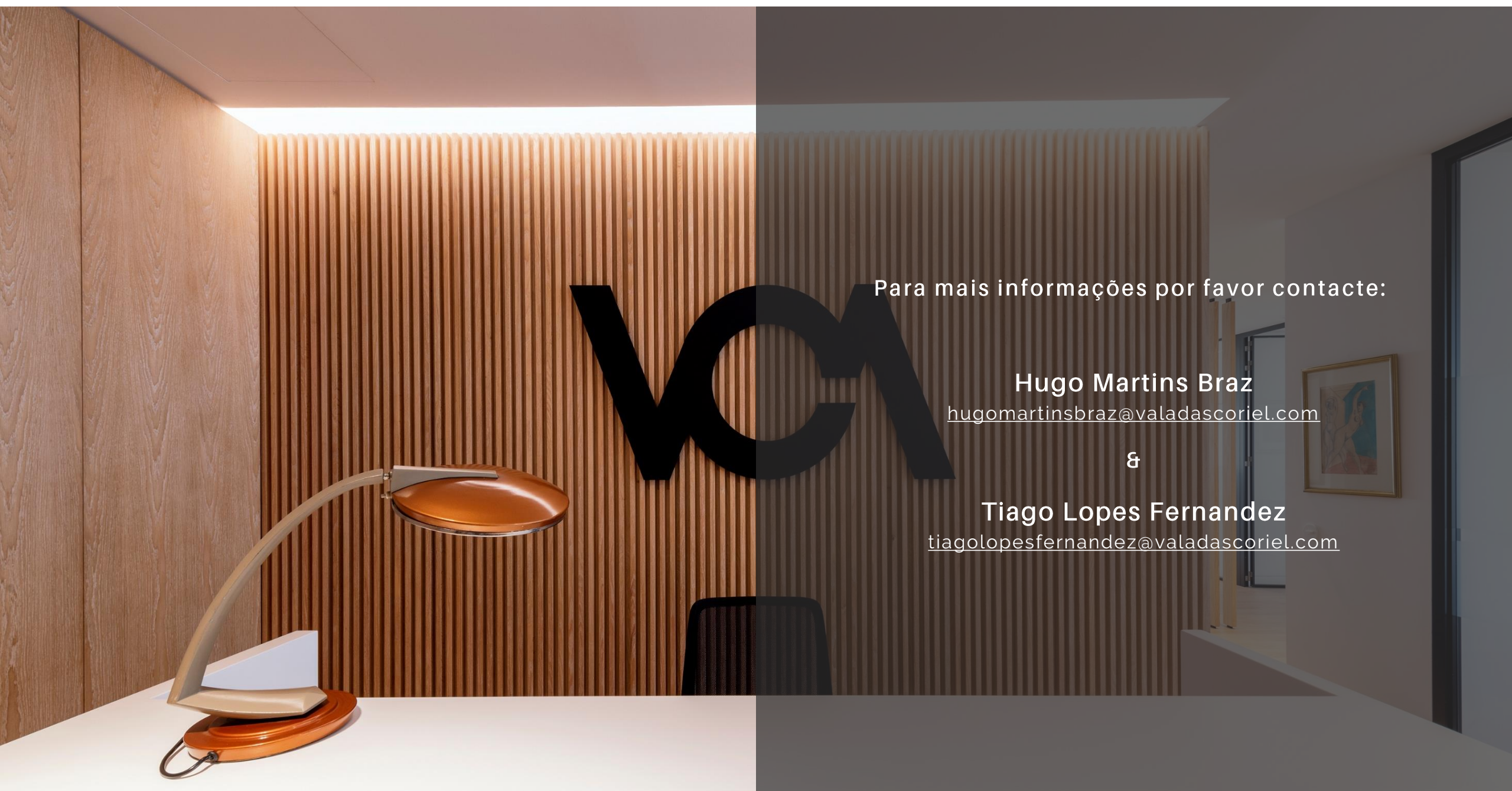
Hugo Martins Braz
Sócio
hugomartinsbraz@valadascoriel.com



Tiago Lopes Fernandez
Consultor
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com



Maria Moura Fonseca
Associada Sénior
Maria.fonseca@valadascoriel.com



Para mais informações por favor contacte:

Hugo Martins Braz
hugomartinsbraz@valadascoriel.com

&

Tiago Lopes Fernandez
tiagolopesfernandez@valadascoriel.com