



VALADAS CORIEL
& ASSOCIADOS
ADVOGADOS

www.valadascoriel.com

BOLETIM LABORAL E DE SEGURANÇA SOCIAL

Alertas Legais

Pág. 2

Notícias do processo de
reforma da legislação
laboral

Pág. 4

Destaques de Jurisprudência

Pág. 6

JANEIRO 2023

Alertas Legais

1. Implementação do sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%

A partir do mês de Fevereiro de 2023 termina o período de transição previsto na Lei n.º 4/2019, de 10 de Janeiro, para as empresas com mais de 100 trabalhadores ao seu serviço assegurarem o cumprimento da quota de trabalhadores com deficiência. Para empresas com entre 75 e 100 trabalhadores ao seu serviço o referido período de transição termina em Fevereiro de 2024.

Relembramos que a mencionada Lei estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Para as médias empresas, que empreguem entre 75 e 249 trabalhadores, a quota é de 1% do pessoal ao seu serviço. Já para as empresas que empreguem 250 ou mais trabalhadores, a quota é de 2%.

A Lei permite que as empresas requeiram a não aplicação do respectivo regime através de pedido dirigido à Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”), acompanhado de parecer fundamentado do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. , com a colaboração dos serviços do IEFP, I.P, da impossibilidade da sua efectiva aplicação no respectivo posto de trabalho.

Podem ainda ser excepcionadas do cumprimento das quotas as empresas que demonstrem junto da ACT a não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência que reúnam os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego do ano anterior.

Salientamos que o incumprimento das quotas constitui contra-ordenação grave.

2. Actualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2023

Foi publicada a Portaria n.º 24-A/2023, de 9 de Janeiro, que procede à actualização anual das pensões de acidentes de trabalho para o ano de 2023. Nos termos da Portaria, tais pensões são actualizadas para o valor resultante da aplicação da percentagem de aumento de 8,4%.

3. Actualização anual das pensões para o ano de 2023

Foi publicada a Portaria n.º 24-B/2023, de 9 de Janeiro, que procede à actualização anual das pensões e de outras prestações sociais atribuídas pelo sistema de segurança social e das pensões de aposentação, reforma e invalidez atribuídas pela Caixa Geral de Aposentações.

Das alterações introduzidas pela Portaria destacamos a actualização das pensões do regime geral de segurança social e do regime de protecção social convergente, que corresponderá ao seguinte:

- a) 4,83% para as pensões de montante igual ou inferior a € 980,86 (com um mínimo de € 13,43);
- b) 4,49 % para as pensões de montante superior a € 960,86 e igual ou inferior a € 2882,58 (com um mínimo de € 46,41);
- c) 3,89% para as pensões de montante superior a € 2882,58 (com um mínimo de € 129,43).

As pensões de montante superior a € 5765,12 não são (salvo excepções previstas na lei) objecto de actualização.

4. PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

- PE do contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB). O âmbito territorial da extensão é restrito ao Distrito de Beja e exclui as actividades de horticultura, fruticultura, floricultura (nos concelhos de Aljezur e Odemira), abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes, caça. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros. A extensão é aplicável às empresas que se dediquem no sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações a, pelo menos, uma das seguintes actividades industriais ou comerciais: fabricação, projecto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado. A extensão não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;

Alertas Legais

- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Serviços - SITESE e outros. A extensão não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP nem a trabalhadores filiados na FIEQUIMETAL. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Agosto de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento). A extensão não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA). A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE do contrato colectivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB. A extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE do contrato colectivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE do contrato colectivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra. O âmbito territorial da extensão restringe-se aos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso). A extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCEs. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022;
- PE das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares). A extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCEs nem a empregadores filiados na APED. A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2022.

Notícias do processo de reforma da legislação laboral em curso

Continuam a ser analisadas e votadas na especialidade no âmbito da Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (“Comissão”), as alterações à legislação laboral vertidas na Proposta de Lei n.º 15/XV.

Tem vindo a ser objecto de cobertura noticiosa a aprovação de várias das alterações propostas, das quais destacamos as seguintes:

Teletrabalho

Nos acordos de teletrabalho vai ser possível fixar um montante a ser pago ao trabalhador com vista a compensar as despesas adicionais em que este incorra no âmbito da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Recordamos que, nos termos do artigo 168.º do Código do Trabalho (“CT”), o empregador deve compensar todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como consequência directa da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatíveis com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas. Tal compensação é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador. De acordo com o referido artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para a prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação de tal acordo.

Desde que estas alterações foram introduzidas pela Lei n.º 83/2021, foram imediatas as dúvidas interpretativas que as mesmas desencadearam, assim como as dificuldades práticas para as empresas operacionalizarem mecanismos internos de controlo e processamento dos montantes de tais compensações. Com vista a evitar tais dificuldades, muitas empresas, nos acordos individuais de teletrabalho, assim como através de previsão nos contratos colectivos de trabalho aplicáveis, passaram a estabelecer um montante fixo para a compensação, a pagar mensalmente ao trabalhador. Tal prática suscitava, desde logo, dúvidas quanto ao tratamento fiscal e de Segurança Social de tal montante, na medida em que não resultava de despesas “comprovadas”, isto é, resultantes de facturas pagas pelos trabalhadores.

A Autoridade Tributária pronunciou-se recentemente sobre esta matéria, através do Ofício Circulado n.º 20249, veiculando o seguinte entendimento:

- Para efeitos de comprovação das “despesas adicionais”, deve ser considerado, desde logo, o acordo estabelecido entre o trabalhador e o empregador, bem como a evidência do acréscimo de despesas, pela documentação/facturação apresentada pelo trabalhador, mediante a comparação com as despesas homólogas no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo e que indique, inequivocamente, que respeita ao local de trabalho que foi identificado no acordo celebrado com o empregador, apesar de não ser exigível que o trabalhador figure como titular na documentação/facturação;
- O documento comprovativo do pagamento das “despesas adicionais” deve aferir-se pelo processamento salarial ou documento idêntico, sendo este o documento fiscalmente relevante para a entidade empregador, a qual reflectirá essa compensação na Declaração Mensal de Remunerações como rendimento do trabalho não sujeito (código A23);
- O pagamento de um valor a título de compensação pecuniária para fazer face ao acréscimo de encargos em razão da prestação do trabalho em regime de teletrabalho, sem que haja uma conexão directa com as “despesas adicionais” efectivas por parte do trabalhador, determinam a tributação em sede de IRS, conforme disposto no n.º 2 do artigo 2.º do Código do IRS, sendo consequentemente tal montante considerado como rendimento sujeito.

A alteração agora aprovada em Comissão tem por escopo ultrapassar esta dificuldade, passando a ser possível que tal montante seja fixado no acordo de teletrabalho. No entanto, parece-nos que a solução aprovada, se adoptada isoladamente, não resolve o problema que as empresas enfrentam, nem evita possíveis contingências perante o fisco. É que, desde logo, pode suscitar-se a dúvida acerca de qual o montante limite que poderá ser considerado compensação das “despesas adicionais” ou que possa constituir um verdadeiro pagamento de retribuição sob a “veste” de compensação. A contingência pode, aliás, não ser apenas fiscal, na medida em que se se considerar que o montante previsto no acordo é excessivo, o mesmo poderá ser qualificado como retribuição e, consequentemente, sujeito às respectivas normas de protecção, tais como a proibição de diminuição e a sua inclusão nos subsídios de férias e de Natal, entre outros.

No nosso entendimento, a única forma de assegurar que a solução que o legislador pretende adoptar (com a qual concordamos) é geradora de segurança para as empresas e trabalhadores é através da fixação por via legal (tal como se faz para os montantes dos subsídios de refeição, por exemplo), de montantes máximos que possam ser pagos a título de compensação pelas despesas adicionais.

Licença parental exclusiva do pai

Será alargada para 28 dias (dos actuais 20).

Notícias do processo de reforma da legislação laboral em curso

Aumento dos dias de falta justificada em caso de falecimento de cônjuge

Equiparação do número de dias de falta justificada no caso de falecimento de cônjuge às situações de morte de descendente ou afim no 1.º grau da linha recta, passando a ser de 20 dias consecutivos.

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar que ultrapasse as 100 horas anuais passa a ser pago com os seguintes acréscimos:

- a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente em dia útil;
- b) 100% por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado.

Aumento do valor da compensação por caducidade dos contratos de trabalho a termo

Passa para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Proibição do recurso ao *outsourcing* por parte de empresas que tenham conduzido despedimentos colectivos ou por extinção do posto de trabalho

Passa a ser proibido o recurso à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

Trata-se, no nosso entendimento, de uma inaceitável (e de questionável constitucionalidade) limitação, entre outras, à liberdade de gestão das empresas. Afigura-se-nos igualmente que a solução preconizada é incompatível com normas da União Europeia relativas à transmissão de empresas ou estabelecimentos e aos despedimentos por causas objectivas.

Proibição de extinção dos créditos do trabalhador por via da remissão abdicativa

Com assinalável impacto na prática empresarial, o legislador irá introduzir a proibição de os trabalhadores fazerem extinguir créditos emergentes de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação por via da remissão abdicativa.

A norma em causa implica que as “tradicional” cláusulas incluídas, por exemplo, nos acordos de revogação de contrato de trabalho, em que os trabalhadores declaram que, com o pagamento dos montantes acordados, nada mais têm a reclamar ou a receber do empregador seja a que título for, deixam de ser válidas, mantendo os trabalhadores a possibilidade de vir a reclamar judicialmente, no prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho, quaisquer outros créditos que detenham sobre o empregador, relativos, por exemplo, a trabalho suplementar, férias não gozadas, crédito de horas por formação profissional, entre outros.

De acordo com as informações que têm vindo a público, é expectável que o processo de aprovação das alterações à legislação laboral esteja concluído até ao final do primeiro trimestre.

Destaques de Jurisprudência

Protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores – Trabalho com equipamentos dotados de visor – Protecção dos olhos e da vista dos trabalhadores - Óculos

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJ) de 22/12/2022 – Proc. C-392/21

No presente Acórdão, o TJ foi chamado a pronunciar-se, ao abrigo de um pedido de decisão prejudicial, sobre a interpretação do artigo 9.º, n.º 3 da Directiva 90/270/CEE, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

O litígio que esteve na base do pedido de decisão jurisprudencial corre termos na Roménia, e em causa estava um trabalhador que, no exercício da sua actividade, trabalha com equipamentos dotados de visor. O trabalho com visor e outros factores de risco, como a luz “visível descontínua”, a falta de luz natural e a sobrecarga neuropsíquica provocaram uma forte deterioração da sua vista. Após consulta a um médico especialista, teve de mudar de óculos graduados, a fim de corrigir a diminuição da sua acuidade visual. O trabalhador pediu ao empregador que lhe reembolsasse o montante das despesas com os óculos, o que não foi aceite.

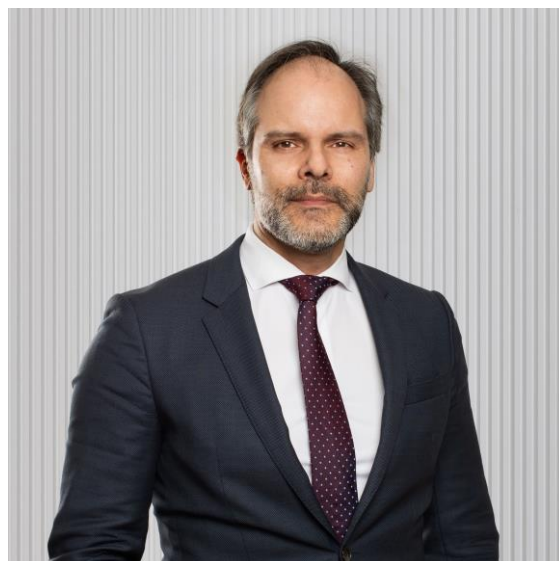
O TJ decidiu que:

1. O artigo 9.º, n.º 3, da Directiva 90/270/CEE deve ser interpretado no sentido de que os «dispositivos de correcção especiais» ali previstos incluem óculos graduados especificamente destinados a corrigir e a prevenir perturbações visuais relacionadas com um trabalho que envolve equipamento dotado de visor. Por outro lado, os «dispositivos de correcção especiais» não se limitam a dispositivos utilizados exclusivamente no âmbito profissional.
2. O artigo 9.º, n.ºs 3 e 4 deve ser interpretado no sentido de que a obrigação de fornecer aos trabalhadores um dispositivo de correcção especial, que impende sobre o empregador, pode ser cumprida quer pelo fornecimento directo do referido dispositivo quer pelo reembolso das despesas necessárias efectuadas pelo trabalhador, mas não pelo pagamento de um prémio salarial geral ao trabalhador.

Relembramos que em Portugal a referida Directiva foi transposta pelo Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de Outubro, sendo que o entendimento sustentado pelo TJ pode, à luz do quadro legal vigente, ser aplicável no nosso país.



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