



**CUATRECASAS**



**NEWSLETTER | LABORAL**

## ÍNDICE

NEWSLETTER LABORAL | OUTUBRO, 2017

I LEGISLAÇÃO	<b>2</b>
<hr/>	
II PORTARIAS DE EXTENSÃO	<b>3</b>
<hr/>	
III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL	<b>5</b>
<hr/>	

**I LEGISLAÇÃO**

**Decreto-Lei n.º 126-B/2017 - Diário da República n.º 193/2017, 1º Suplemento, Série I de 2017-10-06**

**Estabelece um regime especial de acesso antecipado à pensão de velhice para os beneficiários do regime geral de segurança social e do regime de protecção social convergente com muito longas carreiras contributivas.**

Este decreto-lei define novas regras para a reforma antecipada sem penalizações no valor das pensões de (i) trabalhadores com 48 ou mais anos de descontos; ou (ii) trabalhadores com 46 ou mais anos de descontos e que começaram a descontar com 14 anos ou menos.

Assim, os beneficiários do regime geral de segurança social e do regime convergente que reúnam essas condições passam a poder antecipar a pensão de velhice, sem penalização no valor das pensões.

Definem-se, também, neste decreto-lei novas regras para a contagem do tempo mínimo de descontos para pedir a pensão (prazo de garantia) e para a contagem dos descontos para aplicar as taxas de formação da pensão diferenciadas (em função do período de descontos e do salário recebido).

O período de descontos noutros regimes de protecção social será tido em conta para:

- O tempo mínimo de descontos necessário para requerer a pensão;
- Definir o valor da pensão a receber e as reduções ou a bonificação a aplicar;
- As condições de acesso à pensão de velhice antecipada ou com bónus;
- As condições de acesso à pensão de velhice antecipada em caso de desemprego involuntário de longa duração.

Este decreto-lei determina, ainda, que deixa de se aplicar o factor de sustentabilidade (isto é, a penalização sobre o valor da reforma a receber) às pensões de invalidez no momento em que se transformam em pensão de velhice, e que as pensões de invalidez passam a pensões de velhice no mês seguinte àquele em que o beneficiário atinge a idade normal de reforma.

Também não se aplica o factor de sustentabilidade, nem a penalização por antecipação da reforma, às pensões dos beneficiários:

- com 60 anos ou mais e, pelo menos, 48 anos civis de descontos relevantes para o cálculo da pensão;



- com 60 anos ou mais e, pelo menos, 46 anos civis de descontos relevantes para o cálculo da pensão que tenham começado a descontar para a segurança social ou caixa geral de aposentações com 14 anos ou menos.

Este decreto-lei começou a produzir efeitos a partir de 1 de Outubro de 2017.

### II PORTARIAS DE EXTENSÃO

<b>Área de Actividade</b>	<b>Diploma</b>
<b>Indústria de Carnes do Concelho de Lisboa</b>	<b>Portaria n.º 292/2017 - Diário da República n.º 188/2017, Série I de 2017-09-28</b> Determina a extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.
<b>Escolas de Condução</b>	<b>Portaria n.º 296/2017 - Diário da República n.º 191/2017, Série I de 2017-10-03</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.
<b>Comércio, Indústria e Serviços da Região Oeste</b>	<b>Portaria n.º 297/2017 - Diário da República n.º 195/2017, Série I de 2017-10-10</b> Determina a extensão das alterações dos contratos colectivos 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 outros e entre a mesma associação de empregadores e o



	Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.
<b>Indústria de Bolachas e Afins</b>	<b>Portaria n.º 299/2017 - Diário da República n.º 198/2017, Série I de 2017-10-13</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção).
<b>Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves</b>	<b>Portaria n.º 300/2017 - Diário da República n.º 198/2017, Série I de 2017-10-13</b> Determina a extensão do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE.
<b>Comércio e Indústria de Produtos Alimentares</b>	<b>Portaria n.º 306/2017 - Diário da República n.º 200/2017, Série I de 2017-10-17</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de frutas - administrativos).
<b>Indústria de Bolachas e Afins</b>	<b>Portaria n.º 307/2017 - Diário da República n.º 200/2017, Série I de 2017-10-17</b> Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação



	dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção).
--	---

### III JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

*Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 11 de Julho de 2017*

*Irredutibilidade da Retribuição – Trabalho Nocturno e Subsídio de Turno.*

O trabalhador intentou acção contra a empregadora, requerendo ao tribunal que reconhecesse que o pagamento, de forma habitual e reiterada, do subsídio de turno equivalente a 25% sobre a retribuição base, e o trabalho nocturno equivalente a 75%, entre, pelo menos, 1 de Janeiro de 1994 e 30 de Abril de 2009, tinha carácter retributivo, e, conseqüentemente, que declarasse a actuação ilícita da empregadora ao proceder à redução de tais parcelas.

Para tanto, alegou a existência de um acordo expreso quanto às condições remuneratórias, designadamente quanto ao montante aferido a título de subsídio de turno e quanto ao pagamento da remuneração por cada hora de trabalho nocturno.

Alegou, ainda, que em Setembro de 2012 ocorreu uma redução unilateral das condições remuneratórias, na medida em que o subsídio de turno foi reduzido de 25% para 10% sobre o valor da retribuição base e que o valor do trabalho nocturno foi reduzido de 75% para 50% por cada hora de trabalho nocturno.

Por sua vez, a empregadora considerou que não ocorreu qualquer redução no salário do trabalhador, já que este esteve três anos a prestar trabalho em regime de turno fixo e quando voltou a trabalhar em regime de horário de laboração contínua já vigorava uma nova tabela de valores de subsídio de turno e de horas de trabalho nocturno, aprovada em 1 de Fevereiro de 2009.

O Tribunal de Primeira Instância julgou a acção totalmente improcedente, porquanto entendeu que não ocorreu qualquer diminuição da retribuição, mas uma alteração das condições em que o trabalhador prestava trabalho, anteriormente num turno normal fixo, sem horas de trabalho nocturno, depois num horário de laboração contínua com turno rotativo, portanto em condições de penosidade próprias de quem trabalha à noite e sem horário permanente.

Inconformado, o trabalhador interpôs recurso desta decisão para o Tribunal da Relação de Guimarães, o qual foi chamado a pronunciar-se sobre várias questões, entre as quais a da irredutibilidade da retribuição.



O Código do Trabalho prescreve que a retribuição é a prestação a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho, e que esta compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

Por seu turno, o princípio da irredutibilidade da retribuição prescreve que é proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O Tribunal da Relação de Guimarães entendeu que este princípio só incide sobre a retribuição estrita, não abrangendo as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho ou a situações de desempenho específicas (como é o caso da isenção de horário de trabalho), ou a maior trabalho (como ocorre quando se verifica a prestação de trabalho para além do período normal de trabalho), ou à prestação de trabalho em condições mais onerosas, em quantidade ou esforço (como é o caso do trabalho por turnos e do trabalho nocturno), o mesmo sucedendo com as prestações decorrentes de factos relacionados com a assiduidade ou desempenho do trabalhador, cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido.

Com efeito, decidiu o Tribunal que, embora integrem o conceito de retribuição, tais prestações complementares não se encontram sujeitas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que só serão devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento, podendo a empregadora suprimi-las quando cesse a situação específica que esteve na base da sua atribuição.

Assim, concluiu o Tribunal que, em face dos factos provados, o comportamento da empregadora não violou o princípio da irredutibilidade da retribuição.

### *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 1 de Junho de 2017 Trabalho Igual Salário Igual – Discriminação e Ónus da Prova*

O trabalhador intentou acção contra a empregadora, reclamando a violação do princípio da igualdade de tratamento e da proibição da discriminação, na vertente do subprincípio “para trabalho igual, salário igual”, e, em consequência, se condenasse a empregadora a pagar-lhe as diferenças retributivas entre o que vinha auferindo e o correspondente aos demais colegas nível 4, bem como os respectivos juros de mora.

Alegou o trabalhador que exercia as funções de chefe de equipa de nível 4 desde 3 de Março de 2010, na sequência de um concurso interno, e que a empregadora nunca lhe pagou a retribuição base correspondente a esta categoria, ao contrário do que sucedeu com os outros colegas que exerciam as mesmas funções.

Por sua vez, a empregadora considerou que o Acordo de Empresa aplicável, e ao qual o trabalhador aderiu individualmente, não contemplava as tabelas de remunerações mínimas



mensais de quadros de direcção e chefia para os vários níveis de cargo e que, à data da abertura do concurso interno, esse Acordo já se encontrava em vigor.

Contudo, o Tribunal de Primeira Instância entendeu que a aplicação de um Acordo de Empresa não pode colocar os trabalhadores numa situação mais desvantajosa do que aquela que resultaria da aplicação dos princípios gerais do Código do Trabalho, pelo que concluiu pela violação do princípio constitucional “trabalho igual, salário igual”.

Não se conformando com esta decisão, a empregadora interpôs recurso para o Tribunal da Relação, o qual, contrariamente à Primeira Instância, declarou não se verificar a violação do princípio trabalho igual, salário igual.

Dispõe o Código do Trabalho que cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

Estabelece-se, pois, no referido preceito uma inversão do ónus da prova face ao princípio geral, na medida em que o ónus da prova cabe ao empregador e não ao trabalhador.

Contudo, e tal como assinalou a Relação, uma tal inversão só tem lugar quando o trabalhador que invoca a existência de discriminação por parte do empregador, alegue e demonstre factos que possam, de algum modo, inserir-se na categoria de factores característicos de discriminação.

Neste sentido, o Tribunal da Relação entendeu que a referida presunção não funcionou no caso em apreço, porquanto o trabalhador não alegou, e conseqüentemente, não demonstrou, factos integradores de qualquer dos factores característicos de discriminação.

Assim, cabia ao trabalhador alegar e provar factos que, referindo-se à natureza, qualidade e quantidade de trabalho prestado por trabalhadores da mesma empresa e com a mesma categoria, permitissem concluir que o pagamento de diferentes remunerações violava o princípio “para trabalho igual, salário igual”.

O Tribunal da Relação concluiu, pois, que da matéria de facto provada não resultava uma violação do princípio constitucional de “para trabalho igual, salário igual”.

Na sequência do recurso de revista interposto pelo trabalhador, o Supremo Tribunal de Justiça manteve o entendimento do Tribunal da Relação, ao decidir que o trabalhador não demonstrou que havia ocorrido, por parte da empregadora, violação do princípio “para trabalho igual, salário igual”, e que, em face do exposto, a empregadora podia estabelecer algumas diferenças retributivas dentro da mesma categoria e nível, tendo por base o



**CUATRECASAS**

desempenho e o mérito no quadro das funções atribuídas ao trabalhador, inseridas numa estrutura empresarial competitiva.

## CONTACTOS

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS  
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL  
Sociedade Profissional 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, Sociedade de Advogados, SP, 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, Sociedade de Advogados, SP, 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. Os dados pessoais que nos ceder, nomeadamente o seu endereço de email, serão tratados de acordo com o previsto na legislação de protecção de dados nacional e comunitária. Caso pretenda deixar de receber esta Newsletter, por favor envie um e-mail para o endereço [cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com).*

---