

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

Dezembro 2018



---

## Índice

- > **Legislação Nacional**
- > **Portarias de extensão**
- > **Jurisprudência nacional**



---

## I. Legislação Nacional

**Decreto-Lei n.º 117/2018 - Diário da República n.º 249/2018, Série I de 2018-12-27**

**Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2019**

Foi publicado no passado dia 27 de Dezembro o Decreto-Lei n.º 117/2018, que fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida a partir do dia 1 de Janeiro de 2019 em € 600,00.

O aumento da retribuição mínima mensal garantida terá também impacto, designadamente, no cálculo dos montantes máximos das compensações por despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ou no apuramento dos limites da impenhorabilidade de salários.

**Decreto-Lei n.º 118/2018 - Diário da República n.º 249/2018, Série I de 2018-12-27**

**Cria o complemento extraordinário de pensões de mínimos**

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 118/2018 que cria o complemento extraordinário para pensões de mínimos de invalidez e velhice do sistema de segurança social. O referido diploma produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2019.

De acordo com o referido diploma, o complemento consiste numa prestação pecuniária, de periodicidade mensal, concedida oficiosamente. Têm direito ao complemento os seguintes grupos de pessoas, sem prejuízo do cumprimento dos demais requisitos:

- Pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência do sistema de segurança social e pensionistas de aposentação, reforma e sobrevivência do regime de protecção social convergente, com pensões de mínimos de invalidez ou velhice atribuídas com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2019;
- Beneficiários de pensões de mínimos de invalidez ou velhice, atribuídas com efeitos entre 1 de Janeiro de 2017 e 31 de Dezembro de 2018.

**Decreto-Lei n.º 119/2018 - Diário da República n.º 249/2018, Série I de 2018-12-27**

**Altera o regime jurídico de protecção nas eventualidades de invalidez e velhice do regime geral de segurança social**

O Decreto-Lei n.º 119/2018 procedeu a diversas alterações ao regime jurídico de protecção nas eventualidades de invalidez e velhice do regime geral de segurança social (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio), sendo de destacar as seguintes:

- A idade pessoal de acesso à pensão de velhice é a resultante da redução, por relação à idade normal de acesso à pensão em vigor, de 4 meses por cada ano civil que exceda os 40 anos de carreira contributiva com registo de remunerações relevantes. Tal redução não poderá, todavia, culminar no acesso à pensão de velhice antes dos 60 anos de idade;



- > O direito a requerer a pensão ao abrigo do regime de flexibilização da idade de acesso à pensão de velhice é alargado às situações em que a idade do beneficiário é inferior ou superior à idade pessoal de acesso à pensão de velhice vigente no ano de início da pensão de velhice antecipada ou bonificada. Para ter direito à antecipação da idade de pensão de velhice, o beneficiário deverá ter, pelo menos, 60 anos de idade e, cumulativamente, 40 ou mais anos de registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão;
- > Passam a estar salvaguardadas da aplicação do factor de sustentabilidade as seguintes pensões: pensões de invalidez; pensões de velhice resultantes da convalidação das pensões de invalidez; pensões de velhice dos beneficiários que passem à situação de pensionistas na idade normal ou na idade pessoal de acesso à pensão, ou em idade superior; pensões de velhice do regime de flexibilização da idade; pensões de velhice do regime de antecipação por carreiras contributivas muito longas.

Este diploma produz efeitos a 1 de Janeiro de 2019. Todavia, o regime de flexibilização da idade de pensão de velhice produz efeitos nos seguintes termos:

- > A partir de 1 de Janeiro de 2019, aplica-se aos beneficiários com idade igual ou superior a 63 anos e cujas pensões tenham início a partir daquela data;
- > A partir de 1 de Outubro de 2019, aplica-se aos beneficiários cujas pensões tenham início a partir daquela data;
- > Até 1 de Outubro de 2019, os beneficiários com idade inferior a 63 anos mantêm a possibilidade de acesso à pensão de velhice através do regime de flexibilização vigente a 31 de Dezembro de 2018.

---

## II. Portarias de Extensão

Área de Actividade	Diploma
<b>Indústria de Bolachas e Afins</b>	<b>Portaria n.º 304/2018 - Diário da República n.º 228/2018, Série I de 2018-11-27</b> Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo 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>Águas do Norte, S.A.</b>	<b>Portaria n.º 313/2018 - Diário da República n.º 235/2018, Série I de 2018-12-06</b> Portaria de extensão do acordo colectivo entre a Águas do Norte, S. A., e outras e o STAL -



	<p>Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra</p> <p><b>Portaria n.º 314/2018 - Diário da República n.º 235/2018, Série I de 2018-12-06</b> Portaria de extensão do acordo colectivo entre a Águas do Norte, S. A., e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro</p>
<p><b>Hotelaria e Turismo</b></p>	<p><b>Portaria n.º 323/2018 - Diário da República n.º 240/2018, Série I de 2018-12-13</b> Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE</p>

---

## III. Jurisprudência nacional

### Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 31 de Outubro de 2018

#### Acidente de Trabalho – Retribuição – Subsídio de prevenção

O presente acórdão debruça-se sobre o caso de um trabalhador que sofreu um acidente de trabalho ao cair numa escadaria enquanto carregava uma garrafa de oxigénio ao serviço e sob autoridade e direcção do empregador. O empregador tinha a sua responsabilidade por acidentes de trabalho transferida para uma seguradora, tendo esta sido igualmente demandada no processo.

O trabalhador peticionou, na respectiva acção, que a seguradora fosse condenada a indemnizá-lo nos precisos termos que se viessem a apurar, bem como que o empregador fosse condenado ao pagamento do subsídio de prevenção (parte não transferida para a seguradora), devendo o mesmo considerar-se como parte da retribuição.

O tribunal de primeira instância julgou a acção parcialmente procedente, condenando as rés ao pagamento de uma pensão anual e vitalícia, acrescida de subsídio por situação de elevada incapacidade e de uma indemnização por incapacidades temporárias.

Inconformadas com a decisão, as rés recorreram para o Tribunal da Relação de Lisboa, que julgou a apelação parcialmente procedente e, conseqüentemente, revogou a sentença de primeira instância na parte em que condenava o empregador, absolvendo-o do pedido. Por sua vez, o Tribunal da Relação de Lisboa modificou a matéria de facto e a sentença quanto à



seguradora, condenando-a ao pagamento de uma pensão anual vitalícia de montante significativamente inferior ao determinado em primeira instância.

O trabalhador recorreu do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa para o Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”), invocando, designadamente, que o Tribunal da Relação havia decidido erradamente que o subsídio de prevenção não integrava o conceito jurídico de retribuição para efeitos do artigo 71.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro (regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais), por não ter sido regularmente pago nos doze meses anteriores ao sinistro. De acordo com o trabalhador, tal decisão seria *“violadora dos direitos do sinistrado a ser ressarcido pelos valores que auferia à data do sinistro e dos que deixou de auferir por ocasião do mesmo”*.

O STJ começou por referir que o conceito de retribuição previsto no referido artigo 71.º da Lei n.º 98/2009 não tem correspondência com o conceito de retribuição previsto no Código de Trabalho, sendo de incluir no primeiro *“todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.”*, não se fazendo, pois, apelo à contrapartida da efectiva prestação de trabalho, mas sim a uma noção mais ampla onde se inserem todas as prestações recebidas pelo sinistrado que não tenham como propósito a compensação de custos aleatórios.

Fazendo apelo a jurisprudência fixada pelo STJ, o Tribunal conclui que o subsídio de prevenção (cujo propósito é compensar o trabalhador pelo constrangimento decorrente do facto de estar facilmente contactável e disponível para prestar trabalho) que é auferido pelo sinistrado durante 7 meses no ano anterior ao do sinistro (ou seja, durante os meses em que o trabalhador esteve efectivamente de prevenção) tem natureza retributiva, devendo, por isso, ser incluído no cálculo da compensação por acidente de trabalho. O propósito do legislador é compensar o sinistrado pela falta ou diminuição dos rendimentos provenientes do trabalho, nos quais se incluem todos os valores pagos regularmente ao trabalhador e com base nos quais este planeie a sua vida.

### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 27 de Novembro de 2018**

#### **Justa Causa de Despedimento – Liberdade de Expressão**

O acórdão em análise tem por base a propositura de uma acção de impugnação da regularidade e licitude de despedimento ocorrido na sequência de um *post* feito por trabalhador (que exercia funções de piloto comandante na companhia aérea empregadora), na rede social Facebook em que tecia críticas a um dos membros do Conselho de Administração do empregador.

A acção foi, em primeira instância, julgada improcedente, tendo o empregador sido absolvido de todos os pedidos contra ele formulados. O trabalhador recorreu para o Tribunal da Relação que manteve a sentença recorrida, tendo aquele, em seguida, interposto recurso para o STJ.



O *post* em questão foi publicado após o trabalhador ter tido conhecimento de que havia sido suspenso preventivamente no âmbito de um processo de inquérito disciplinar instaurado em virtude de atraso na realização de voo por motivos de ordem técnica e conseqüente recusa do trabalhador em realizá-lo sem que a mesma fosse resolvida, sendo dirigido a um dos administradores do empregador, que questionou o trabalhador sobre o motivo do atraso. O trabalhador ficou desagradado com a conduta do referido administrador, fazendo, por isso uma publicação do Facebook em que o qualificava de “*puto mal-educado*” e “*prepotente*”, sem, contudo, o identificar.

Na apreciação que faz do caso concreto, o STJ começa por notar que as afirmações proferidas pelo trabalhador não ocorreram no âmbito da empresa, pelo que se coloca a questão de saber se “*a liberdade de expressão do trabalhador também conhece limites fora deste âmbito ou se, pelo menos, e mesmo que se responda afirmativamente, (...) os limites serão os mesmos ou serão antes mais lassos*”. A este propósito, o STJ conclui, na senda do entendimento seguido pelo Tribunal da Relação, que as afirmações do trabalhador foram proferidas num espaço público, considerando o elevado número de destinatários da publicação (note-se que o trabalhador tinha 837 “amigos” no Facebook).

Não obstante, o STJ faz notar que o que estava em apreço no caso concreto não era apenas a questão de saber se o trabalhador havia ou não cometido uma infracção disciplinar, mas, por outro lado, a de saber se a verificar-se a sua existência esta seria molde a constituir justa causa de despedimento.

O STJ começa por ter em consideração, na apreciação do grau de culpa do trabalhador, não apenas o seu grau de educação, mas também o seu nível de “*stress emotivo*” aquando da realização da publicação. A este propósito, o STJ relevou a circunstância de o trabalhador ter feito o *post* no Facebook imediatamente após ter tomado conhecimento da sua suspensão.

Por outro lado, o STJ tomou em consideração, não só o facto de os comentários proferidos pelo trabalhador não identificarem a empresa em que trabalhava ou o administrador em causa (pese embora tivesse sido dada como provada a sua identidade), mas também o “*conteúdo muito desigual*” das afirmações proferidas e o seu carácter genérico que, de acordo com o Tribunal, “*qualquer cidadão poderia fazer no sentido de que a autoridade nem sempre é correctamente exercida*”.

Note-se ainda que, debruçando-se sobre o seguinte excerto da publicação do trabalhador “[E]m virtude do comportamento (...), adoptado, (...), para com um Sr. administrador (*puto mal educado, prepotente*), o qual configura falta de respeito para com a administração da empresa; E a falta de respeito que esta gente tem para com quem trabalha, se fosse meu filho, levava um par de lambadas, mas não sendo, o pai que não o soube educar que o ature”, o STJ, reconhecendo embora o conteúdo ofensivo de desrespeitoso da mesma e, por isso, violador do dever de respeito e urbanidade, conclui pela insuficiência do comportamento para o preenchimento do conceito de justa causa.



O STJ entendeu que não se provou qualquer dano patrimonial por parte do empregador e que o dano da sua imagem terá sido reduzido, já que o *post* não identificava a empresa. Ademais, o Tribunal valorizou os mais de 14 anos de antiguidade do trabalhador e a circunstância de o mesmo, até à sua suspensão, prestigiar e credibilizar a empresa.

Neste sentido, decidiu o STJ considerar o despedimento ilícito, por desproporcional à conduta praticada pelo trabalhador, julgando, assim, a acção parcialmente procedente e condenando o empregador ao pagamento de uma indemnização substitutiva da reintegração, acrescida do pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado do acórdão do STJ. O STJ absolveu, todavia, o empregador do pedido de compensação por danos não patrimoniais, considerando-o não provado.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 29 de Novembro de 2018**

#### **Acidente de Trabalho – Retribuição – Trabalho Suplementar**

O presente acórdão tem por base a interposição de acção especial emergente de acidente de trabalho intentada por trabalhador sinistrado em que foram demandadas a entidade patronal e a seguradora.

O tribunal de primeira instância julgou a acção parcialmente procedente, tendo, designadamente, fixado o valor da retribuição anual do sinistrado para efeitos de indemnização por acidentes de trabalho em €14.476,97.

O trabalhador, inconformado com a sentença, interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Évora, invocando, nomeadamente, que existiam diversos elementos nos autos que permitiriam concluir com segurança que o trabalhador iria auferir trabalho suplementar nos meses seguintes, sendo por isso de considerar a referida prestação como parte da retribuição.

O trabalhador alegou, por outro lado, que considerando que no caso concreto não era possível recorrer à média das remunerações dos últimos anos (já que o trabalhador havia iniciado funções no mês anterior ao do acidente), deveria o Tribunal atender aos usos que, por sua vez, permitiriam concluir que era prática habitual das empresas de transportes rodoviários decompor a retribuição dos motoristas em diversos itens, que eram pagos todos os meses aos motoristas (isto é, regular e continuamente), constituindo, por isso, parte da retribuição.

O trabalhador alegou ainda, no que diz respeito ao conceito de retribuição para efeito do cálculo das prestações devidas em virtude de acidente de trabalho, que competia ao empregador ou a quem o substituisse na obrigação de reparar (*in casu*, a seguradora), a prova de que as quantias auferidas pelo sinistrado não eram contrapartida da retribuição. Ora, considerando que a seguradora não havia feito prova de que as quantias pagas por trabalho suplementar não eram contrapartida da prestação de trabalho, não havia sido ilidida a



presunção do número 3 do artigo 258.º do Código do Trabalho, segundo a qual se presume retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Na apreciação do caso, o Tribunal da Relação de Évora fez notar que o conceito de retribuição consagrado na Lei n.º 98/2009 é alargado *“a todas as prestações recebidas, com carácter de regularidade, mesmo que estas, face à lei ou a qualquer outra fonte de direito laboral aplicável, não revistam tal natureza”*.

Ora, considerando que, *in casu*, havia ficado demonstrado que, durante a vigência do contrato até ao dia do acidente, tinham sido pagas quantias a título de trabalho suplementar, pese embora não fosse possível aferir do carácter de regularidade da prestação, dada a curta duração da mesma, entendeu o Tribunal da Relação de Évora que deveria funcionar a presunção prevista no número 3 do artigo 258.º do Código do Trabalho.

Assim, sobre o sinistrado impendia apenas o ónus de alegar e provar que auferiu, mensalmente, valores pecuniários a título de trabalho suplementar, o que fez. Por sua vez, considerando que nem a entidade patronal, nem a seguradora lograram provar factos que suscitasse dúvidas sobre a continuidade do trabalho suplementar ou sobre a eventual verificação de situações excepcionais e esporádicas entre a vigência do contrato e a ocorrência do acidente que permitissem ilidir a presunção, entendeu o Tribunal da Relação de Évora que *“há que considerar que o trabalho suplementar pago integra a retribuição do sinistrado para efeitos de cálculo da indemnização/ pensão devidas ao sinistrado.”*





---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL  
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) I 1250-160 Lisboa I Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 I Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 I 4100-137 Porto I Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 I Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com I www.cuatrecasas.com

---

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019. É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

#### **Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais**

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).