

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

DECLARAÇÃO MENSAL DE REMUNERAÇÕES (DMR) E INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

Portaria n.º 33/2024, de 31 de janeiro

Aprova a DMR (declaração mensal de remunerações) e respetivas instruções de preenchimento, revogando a Portaria n.º 307/2022, de 27 de dezembro, e ajustando o modelo declarativo e instruções de preenchimento que desta última resultavam, em conformidade com alterações no quadro legislativo que entretanto sobrevieram.

Entra em vigor a 1 de fevereiro de 2024 e produz efeitos a 1 de janeiro de 2024.

IDADE NORMAL DE ACESSO À PENSÃO DE VELHICE DO REGIME DE SEGURANÇA SOCIAL

Declaração de Retificação n.º 8-B/2024, de 5 de fevereiro

Retifica a [Portaria n.º 414/2023](#), de 7 de dezembro, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 236, de 7 de dezembro de 2023, devendo passar a ler-se no seu artigo 1.º (em vez da anterior e errónea referência ao ano de 2024) o seguinte:

«A idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2025, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 20.º do [Decreto-Lei n.º 187/2007](#), de 10 de maio, na sua redação atual, é 66 anos e 7 meses.»

ESTATUTO DO CUIDADOR INFORMAL

Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro

Procede à primeira alteração ao Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, conferindo nova redação ao seu artigo 2.º, designadamente para o efeito de estender o estatuto de cuidador informal não principal a todos os que, não tendo laços familiares com a pessoa cuidada, com ela vivam em comunhão de habitação, acompanhando-a e cuidando da mesma de forma regular mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração de atividade profissional ou pelos cuidados prestados à pessoa cuidada.

Entra em vigor no dia 1 de março de 2024.

REMUNERAÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Decreto Legislativo Regional n.º 3/2024/M, de 8 de fevereiro

Aumenta para 850 euros o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira.

Produz efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024.

PRÉMIO SALARIAL DE VALORIZAÇÃO DAS QUALIFICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

Portaria n.º 67-A/2024, de 22 de fevereiro

Regulamenta o âmbito, os procedimentos e demais condições específicas de operacionalização do prémio salarial de valorização das qualificações no mercado de trabalho previsto e aprovado pelo Decreto-Lei n.º 134/2023, de 28 de dezembro, com o duplo objetivo de recompensar o prosseguimento de estudos superiores e de contribuir para a valorização dos rendimentos dos jovens qualificados que trabalham no País.

Entra em vigor a 23 de fevereiro de 2024.

JURISPRUDÊNCIA

RESPONSABILIDADE DA SEGURADORA POR ACIDENTE DE TRABALHO | VALOR DECLARADO À SEGURADORA SUPERIOR AO VALOR AUFERI- DO PELO SINISTRADO

AC. RE de 07/12/2023 / Proc. n.º 1015/21.0T8T- MR.E1 (Relatora Paula do Paço)

Revoga parcialmente a decisão proferida em primeira instância, julgando procedente o recurso interposto pela seguradora numa ação especial emergente de acidente de trabalho em que cabia dirimir questão relacionada com a desconformidade entre o valor da retribuição transferida para a seguradora no âmbito do contrato de seguro de acidente de trabalho e a efetivamente auferida pelo trabalhador sinistrado para efeitos de determinação da pensão anual por incapacidade parcial permanente e das indemnizações devidas pelas incapacidades temporárias.

Na sua fundamentação, começa a Relação de Évora por colocar em destaque a existência de duas posições jurisprudenciais sobre a medida da responsabilidade da seguradora nos casos em que a retribuição do trabalhador declarada no contrato de seguro de acidentes de trabalho é superior à retribuição real auferida. Uma que, partindo da constatação de que a responsabilidade da seguradora é substitutiva da do empregador, defende que a medida de responsabilidade daquela é, no máximo, a mesma da responsabilidade objetiva do empregador, ou seja, que “não é possível que um sinistrado obtenha da seguradora uma reparação superior àquela que, em termos objetivos, obteria do empregador”. Outra que, sustentando que a lei de acidentes de trabalho “apenas estabelece valores mínimos obrigatórios da retribuição a considerar para cálculo das prestações pecuniárias devidas, não proibindo o empregador de celebrar, ao abrigo do princípio da liberdade contratual, um contrato de seguro de acidentes de trabalho com uma seguradora por valor retributivo superior à real retribuição do trabalhador”, entende que é o valor declarado que deve ser considerado para esse efeito.

Conclui a Relação de Évora, não sem antes reconhecer “a complexidade da questão que tem dividido a jurisprudência”, adotando a primeira dessas correntes jurisprudenciais, e dando razão à seguradora quanto à fixação da pensão anual e demais prestações devidas a título de responsabilidade objetiva pelo acidente de trabalho dos autos com base na retribuição efetivamente auferida pelo sinistrado.

DIUTURNIDADES | REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO DIÁRIO OU SEMANAL

AC. RG de 19/12/2023 / Proc. n.º 1506/21 .3T8BRG.G1 (Relator Francisco Sousa Pereira)

Considera improcedente recurso de apelação interposto pela empregadora numa situação em que esta, contrariamente ao decidido em primeira instância, alegava não serem devidas diuturnidades por ter sempre pago às trabalhadoras autoras valor superior ao que resultava da tabela de remunerações prevista no CCT aplicável, acrescido do montante das diuturnidades aí previstas também.

Com efeito, entende a Relação de Guimarães que “não deve considerar-se o valor das diuturnidades incluído no valor das retribuições, comissões e prémios de produtividade que a empregadora pagava ao trabalhador quando o próprio CCT prevê a (eventual) situação de a retribuição (efectivamente) auferida pelo trabalhador

ser em valor superior à prevista no CCT acrescida das respectivas diuturnidades, estipulando que, mesmo nesse caso, são devidas diuturnidades, e a empregadora tampouco alegou ter acordado com o trabalhador que o valor a pagar-lhe, sendo, senão superior, pelo menos igual, ao somatório da retribuição base e das diuturnidades previstas no CCT em causa, contemplava já estas últimas.”

Mais defende a Relação, numa outra questão objeto do recurso (ainda relacionada com as diuturnidades), que a redução do horário de trabalho semanal do trabalhador não implica a diminuição proporcional dos valores que lhe são devidos a título de diuturnidades. Acrescenta ainda a Relação que a pretensão da recorrente não tem qualquer apoio na letra do CCT, que não estabelece qualquer proporcionalidade entre o valor da diuturnidade e o período normal de trabalho diário e/ou semanal.

JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO POR FALTA DE PAGAMENTO DE RETRIBUIÇÃO I NULIDADE DE ACORDO DE ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

AC. RE de 11/01/2024 / Proc. n.º 1759/21.7T8T-MR.E1 (Relator Mário Branco Coelho)

Nega provimento ao recurso interposto pela empregadora, reconhecendo razão ao trabalhador (tal como já o fizera a decisão proferida em primeira instância) na justa causa invocada na resolução do seu contrato de trabalho por “falta de pagamento integral

da retribuição no mês de julho de 2015, bem como o não pagamento dos subsídios de férias e de Natal pelo valor devido, ao longo dos anos de 2013 a 2019, em valor global que ascenda a € 25.568,60”, por entender que se deve ser considerado violado um dos deveres essenciais da empregadora, “com relevo suficiente para tornar inexigível a manutenção da relação laboral”.

Para tal, e contrariamente ao alegado pela empregadora recorrente, sustenta que “a lei não consigna qualquer dever do trabalhador avisar a entidade patronal que se encontra em violação da sua obrigação de pagamento pontual da retribuição”.

Por outro lado, concede parcial provimento ao recurso interposto pelo trabalhador, que se insurgira contra o indeferimento em primeira instância do seu pedido de pagamento de retribuição de isenção de horário de trabalho e contra o entendimento expresso pelo tribunal, segundo o qual, carecendo o regime de isenção de horário de trabalho de acordo escrito e não tendo ficado demonstrada a existência desse acordo, não podia ser atendida essa pretensão do trabalhador. Recorrendo a doutrina já firmada pelo Supremo Tribunal de Justiça quanto a essa questão, entende a Relação de Guimarães que, tendo a empregadora beneficiado do regime de isenção de horário de trabalho, “ao abrigo de acordo de isenção de horário de trabalho declarado nulo” (por falta de forma escrita), fica obrigada a pagar ao trabalhador a correspondente contrapartida ou compensação. Socorre-se, para esse efeito, do princípio da não retroatividade dos efeitos da declaração de nulidade do contrato de trabalho e da impossibilidade de restituição do trabalho efetivamente prestado ao abrigo da isenção.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOÃO PIRES TEIXEIRA Joao.piresteixeira@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2024 A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.