

Boletim Laboral Portugal



LEGISLAÇÃO

COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS - CRITÉRIOS DE ATRIBUIÇÃO

Decreto-Lei n.º 35/2024 de 21 de maio

Altera os critérios de atribuição do complemento solidário para idosos, eliminando-se a relevância dos rendimentos dos filhos.

Procede à alteração dos critérios de apuramento dos recursos dos requerentes do complemento solidário para idosos (CSI), criado pelo [Decreto-Lei n.º 232/2005](#), de 29 de dezembro, eliminando-se definitivamente a relevância dos rendimentos dos filhos dos titulares da prestação para este efeito.

Deste modo, garante que apenas os rendimentos do requerente e do seu cônjuge, ou da pessoa que com ele viva em união de facto, sejam considerados para a determinação dos recursos do requerente desta prestação social.

Produz efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS - ATUALIZAÇÃO DO VALOR DE REFERÊNCIA

Portaria n.º 154-A/2024/1 de 22 de maio

Procede à atualização extraordinária do valor de referência do complemento solidário para idosos constante do Decreto-Lei n.º 232/2005, de 29 de dezembro, fixando-o em 600 € (7208 € anuais) a partir de 1 de junho de 2024, o que corresponde a uma atualização de 9,1 % face ao valor anterior.

Produz efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS - BENEFÍCIOS ADICIONAIS DE SAÚDE

Decreto-Lei n.º 37/2024, de 28 de maio

Procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 252/2007, de 5 de julho, que criou um regime de benefícios adicionais de saúde para os beneficiários do complemento solidário para idosos instituído pelo Decreto-Lei n.º 232/2005, de 29 de dezembro.

Aumenta de 50% para 100% a comparticipação dos medicamentos sujeitos a prescrição médica.

Produz efeitos a 1 de junho de 2024.

JURISPRUDÊNCIA

DESCARATERIZAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO I VIOLAÇÃO SEM CAUSA JUSTIFICATIVA DE REGRAS DE SEGURANÇA PELO TRABALHADOR

AC. TRE de 11/04/2024 / Proc. n.º 1457/22.4T8PTG.E1 (Relator João Luís Neves)

Nega provimento ao recurso interposto pela trabalhadora sinistrada (através do patrocínio oficioso do Ministério Público), concluindo, tal como já o havia entendido a sentença proferida em primeira instância, no sentido da descaraterização do acidente de trabalho dos autos por ato da sinistrada que importou violação sem causa justificativa das condições de segurança estabelecidas pelo empregador.

Considera a Relação de Évora que deve ser descaraterizado o acidente de trabalho numa situação em que se apura que a trabalhadora/sinistrada, “a quem competia retirar os queijos que saíam de uma máquina colocando-os em cima de uma mesa para o efeito, e remover com uma colher de plástico a coalhada que se acumulava na rampa exterior da máquina”, tendo recebido formação e sendo plenamente conhecedora das regras sobre o funcionamento da máquina (que, inclusivamente, se encontravam devidamente afixadas junto da mesma), e violando ordens expressas da empregadora, “introduziu diretamente a sua mão direita dentro da máquina para retirar a coalhada e, em consequência, entrou em contacto com as partes móveis da máquina e ficou com o dedo da mão direita entalado”.

Mais entende a Relação que não se tratou de mera distração ou imprevidência da sinistrada, ou de comportamento que tenha resultado da habituação ao risco, mesmo que involuntária, pois não só o tempo em que a sinistrada trabalhou “não se afigura suficiente para criar essa habituação, como a própria reconheceu estar consciente de que devia utilizar a colher de plástico, mas como não a “tinha à mão” confiou que ao introduzir a mão na máquina nada lhe acontecia”, pelo que, ao agir como agiu, violou as “mais elementares regras de senso comum e teve um comportamento ostensivamente imprudente”.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO I RELEVÂNCIA DISCIPLINAR DE MENSAGENS PRIVADAS ENVIADAS EM CONTEXTO PROFISSIONAL

AC. TRL de 24/04/2024 / Proc. n.º 16142/21.6T8LSB.L1-4 (Relator Sérgio Almeida)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, entendendo que a valoração desta relativamente à justa causa do despedimento aplicado ao autor trabalhador não merece qualquer censura. Isto porque considera que o autor, ao enviar mensagens ameaçadoras a uma colega via WhatsApp, no âmbito de uma relação íntima que mantinham, incorreu em comportamento muito grave, ao pôr em causa “o ambiente seguro e sadio que deve existir no local de trabalho, e que cabe ao empregador assegurar”.

Considera a Relação de Lisboa que os factos em apreciação não respeitam apenas à vida privada do trabalhador, pois este aproveitou o ambiente profissional para abordar a colega, a levar “a manter um relacionamento íntimo com ele e depois ameaçá-la de consequências infelizes” se não acatasse a sua vontade. A este propósito, entende a Relação que “a empregadora não deve permitir a existência de fatores que ponham em causa essas boas condições de trabalho, sob pena de poder ser eventualmente responsabilizada”.

Por último, considera a Relação que as mensagens em causa, por terem sido livremente entregues pela trabalhadora visada à empregadora, não constituem prova ilícita e como tal podem ser valoradas na sentença.

DESCRIÇÃO CIRCUNSTANCIADA DOS FACTOS NA NOTA DE CULPA I INVALIDADE DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

AC. STJ de 08/05/2024 / Proc. n.º 5420/21.4T8STB.L.E1.S1 (Relator Domingos José de Morais)

Julga o recurso de revista improcedente e confirma o acórdão recorrido, reiterando a invalidade do procedimento disciplinar pela não circunstanciada descrição de tempo, modo e lugar dos factos imputados aos autores na nota de culpa.

Em apoio da sua posição, sustenta o Supremo Tribunal de Justiça que a empregadora se limitou a imputar meras generalidades aos autores, vendo-se estes na contingência de se defenderem também de forma genérica, concluindo pois que a nota de culpa (coletiva)

deduzida não cumpriu a exigência contida no artigo 353.º n.º 1 do Código do Trabalho, “tanto mais que os trabalhadores não demonstraram nas suas respostas conhecerem quais os factos concretos com que eram visados”.

Mais considera o Supremo Tribunal de Justiça que “a nota de culpa é a peça essencial do procedimento disciplinar laboral, porque é ela que delimita o âmbito fáctico de apreciação do comportamento do trabalhador”, o que significa que “a mesma deve localizar no tempo

e no lugar, descrever o modo como os factos foram praticados e indicar por quem, de forma a permitir que o trabalhador os individualize e identifique”, tudo de molde a que o trabalhador esteja em condições de organizar adequadamente a sua defesa.

Conclui, pois, no caso em apreciação, que, não estando a matéria da nota de culpa situada no tempo, e sendo esta vaga, genérica ou conclusiva na sua globalidade, o procedimento disciplinar é inválido e como tal o despedimento ilícito.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JÃO 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.