

## BOLETIM LABORAL *Portugal*

DEZEMBRO 2024



### LEGISLAÇÃO

#### COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS

[Portaria n.º 311/2024/1, de 3 de dezembro](#)

Procede a nova atualização do valor de referência do complemento solidário para idosos e do montante do complemento solidário para idosos.

O novo valor anual de referência é fixado em 7568,00 € e corresponde a uma atualização de 4,99% do atualmente vigente.

Produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

#### SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL 2025

[Decreto-Lei n.º 112/2024, de 19 de dezembro](#)

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em 2025 para 870 €.

É aplicável a todo o território continental e produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

#### SALÁRIO MÍNIMO MADEIRA 2025

[Decreto Legislativo Regional n.º 20/2024/M, de 23 de dezembro](#)

Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira em 2025 para 915 €.

Produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

## ESTATUTO DE CONTROLADOR DO TRÁFEGO AÉREO

Decreto-Lei n.º 115/2024, de 27 de dezembro

Altera o Estatuto de Controlador do Tráfego Aéreo, nos seguintes termos:

- Aumenta o limite superior de idade para o exercício de funções operacionais pelos controladores do tráfego aéreo de 58 para 60 anos de idade;
- Aumenta a idade de acesso à pensão de velhice dos controladores do tráfego aéreo beneficiários da segurança social para 60 anos de idade.

Aplica-se às prestações requeridas pelos beneficiários da aposentação após a sua entrada em vigor.

## CONVERGÊNCIA DO REGIME DE PROTEÇÃO SOCIAL DA FUNÇÃO PÚBLICA COM O REGIME GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

Lei n.º 45/2024, de 27 de dezembro

Procede à interpretação autêntica do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, que estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões.

Assim, com as ressalvas aí previstas, deve considerar-se que a obrigatoriedade de inscrição no regime geral de segurança social do pessoal que inicie funções a partir de 1 de janeiro de 2006, ao qual, nos termos da legislação vigente, fosse aplicável o regime de proteção social da função pública em matéria de aposentação, abrange os subscritores que cessaram o seu vínculo de emprego público após 1 de janeiro de 2006 e que voltem a estabelecer novo vínculo de emprego público em condições que, antes da entrada em

vigor da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, conferiam direito de inscrição na Caixa Geral de Aposentações.

Entra em vigor a 28 de dezembro de 2024 e produz efeitos com a entrada em vigor da Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro.

## JURISPRUDÊNCIA

### NULIDADE DO PROCESSO DISCIPLINAR POR VIOLAÇÃO DO DIREITO DE DEFESA DO TRABALHADOR

AC. TRL de 20/11/2024 / Proc. 21137/23.2T8LSB. L1-4 (Relatora Alexandra Lage)

Julga procedente o recurso interposto pela autora trabalhadora e revoga a sentença proferida em primeira instância, declarando ilícito o despedimento promovido pela ré empregadora e condenando-a na reintegração da autora e no pagamento de retribuições intercalares, com as deduções legais.

Considera a Relação de Lisboa que, decorrendo da factualidade apurada que a entidade empregadora, ao não proceder, como devia, ao levantamento nos correios da resposta à nota de culpa que lhe fora endereçada pela trabalhadora, “adotou atitude contrária ao princípio da boa fé”.

Mais entende a Relação que a empregadora, com o seu comportamento, vedou à trabalhadora “a possibilidade de os factos, argumentos ou fundamentos por si alegados na resposta fossem ponderados no contexto do procedimento disciplinar e, ainda, de ser produzida prova, caso a tenha requerido, o que constitui uma inadmissível compressão do direito de defesa do trabalhador, que, no caso, pela sua gravidade, equivale à sua não concessão”.

Conclui, pois, no sentido da procedência do recurso nesta parte por considerar que, tendo sido vedada à trabalhadora, arguida no processo disciplinar, a possibilidade de exercer o seu direito de defesa, se verificou “a existência de uma invalidade insanável do procedimento disciplinar que torna o procedimento disciplinar inválido e ilícito o despedimento da recorrente”.

### **GOZO DE DIAS DE FÉRIAS E DE FERIADOS DE TRABALHADORES COM JORNADAS DE TRABALHO QUE ABRANJAM MAIS DO QUE UM DIA**

[AC.STJ de 27/11/2024/Proc.n.º 7218/22.3T8BRG.G1.S1 \(Relatora Albertina Pereira\)](#)

Nega provimento ao recurso interposto pela ré empregadora e confirma decisão da Relação de Guimarães, no âmbito de ação em que se colocou à apreciação do tribunal a questão de saber se o gozo de dias de férias e de feriados, por parte de trabalhadores que iniciem o horário de trabalho num dia e o terminem no dia seguinte, deve ou não abranger o período das 0h às 24h.

Considera o STJ, na linha do que já entendera antes a Relação, que, inexistindo norma legal que regule especificamente os horários de trabalho quando a jornada de trabalho contemple mais do que um dia, a questão deve ser tratada nos termos que têm sido seguidos pela jurisprudência e pela doutrina a propósito do descanso semanal. Ora, sendo semelhante a finalidade que subjaz a umas e a outro, deve entender-se que o gozo de férias, tal como o do descanso semanal, abrange um dia completo de calendário, das 0h às 24h, pois que só assim, num e noutro caso, se permite ao trabalhador “a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural” a que o n.º 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho se refere a propósito do direito a férias.

Entende ainda o STJ que “a unidade do sistema jurídico (...) aponta no sentido da contabilização dos diversos períodos em que o trabalhador está dispensado de prestar a sua atividade (descanso semanal, férias e feriados) ser efetuada de modo coerente”.

Por outro lado, no que respeita aos feriados, afirma o STJ que, embora os mesmos não tenham na sua génese “o direito ao descanso dos trabalhadores, nem a tutela da saúde e segurança destes”, a solução “não pode ser distinta”, uma vez que, sendo “dias comemorativos de caráter político, religioso e cultural”, o seu objetivo é, justamente, “permitir aos cidadãos participar nas celebrações públicas ou privadas desses dias”.

### **NATUREZA RETRIBUTIVA DA ATRIBUIÇÃO DE VIATURA AUTOMÓVEL**

[AC. TRG de 03/12/2024 / Proc. n.º 4902/23.8T8BRG.G1 \(Relator Francisco Sousa Pereira\)](#)

Confirma a decisão proferida pela primeira instância, considerando improcedente o recurso interposto pela ré empregadora numa ação em que estava em causa a determinação da natureza retributiva da utilização de viatura pelo autor trabalhador na sua vida pessoal.

Entende a Relação de Guimarães que, consubstanciando a atribuição de viatura automóvel uma prestação realizada pela empregadora a favor do trabalhador, cabia à ré ilidir a presunção de retribuição do artigo 258.º n.º 3 do Código do Trabalho. Ora, não só a ré não o logrou fazer como resultou provado que a viatura foi atribuída para utilização total e irrestrita do autor, incluindo aos fins de semana, nos feriados, folgas e férias, e que tal atribuição foi condição determinante para este aceitar a proposta de emprego que a ré lhe dirigiu.

Conclui a Relação que, sendo essa uma prestação que se prolongou durante cerca de onze anos, a sua retirada unilateral pela ré “constitui uma redução, proibida, da retribuição, mesmo que existam Ordens de Serviço que prevejam que a utilização pessoal da viatura cessa sempre que pela Administração da empregadora seja deliberado nesse sentido”,

Como tal, segundo a Relação, não merece censura a decisão da primeira instância que condenou a ré empregadora a facultar

ao autor “uma viatura automóvel, dentro da gama que lhe estava atribuída, para este utilizar em exclusivo, a nível profissional e pessoal, sem qualquer limite, suportando a ré as despesas inerentes à sua manutenção e circulação”, bem como “a pagar ao autor as quantias correspondentes à retribuição em espécie constituída pela utilização pessoal do veículo automóvel que lhe estava atribuído e de que esteve privado (...) até ao dia em que lhe fornecer outra viatura, cujo apuramento se relega para incidente de liquidação de sentença, acrescidos de juros de mora”.

## 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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

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

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