

BOLETIM LABORAL

Portugal

NOVEMBRO 2025



JURISPRUDÊNCIA

RETRIBUIÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR I RETRIBUIÇÃO DE FÉRIAS, SUBSÍDIO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE NATAL I PREVALÊNCIA DE FONTES DE DIREITO

Acórdão STJ de 29/10/2025 / Proc. n.º 10017/22.9T8LSN.L2.S1 (Relator Domingos José de Moraes)

Julga parcialmente procedente o recurso interposto pela ré empregadora, numa ação em que estava em causa saber se a retribuição média recebida a título de trabalho suplementar pelo pai dos autores (seus herdeiros), trabalhador portuário, quando paga de forma regular e periódica, devia ou não ser refletida no cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Estando em apreciação um período compreendido entre 1 de janeiro de 2002 e 31 de dezembro de 2020, começa por entender o STJ que “por força do disposto no artigo 11.º da Lei Preambular ao Código do Trabalho de 2003, que impede a redução da retribuição auferida pelo trabalhador por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho”, e decorrendo do Contrato Coletivo de Trabalho então vigente (de 1994) conjugado com a legislação anterior, um conceito de retribuição mais amplo, o subsídio de Natal – calculado nos termos das disposições conjugadas do Decreto-Lei n.º 88/96, da LCT e do instrumento de regulamentação coletiva, que abrangia as prestações de trabalho suplementar regular e periódico – “não pode ser reduzido por mero efeito da vigência do Código do Trabalho em 1 de Dezembro de 2003”.

Considera no entanto que com o início da vigência, em 17 de fevereiro de 2009, do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, “passaram a valer em pleno as disposições do Código do Trabalho” na medida em que a limitação imposta pelo referido artigo 11.º do Decreto Preambular da Lei n.º 99/2003 (que proibia a redução da retribuição por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003) não teve paralelo na mesma Lei n.º 7/2009, sendo que o CCT aplicável nada previa quanto ao subsídio de Natal.

Assim sendo, acrescenta o STJ, “com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009, em 12 de Fevereiro, não havendo disposição legal, convencional ou contratual em contrário, no cálculo do subsídio de Natal apenas se atenderá à retribuição-base e às diuturnidades”.

Conclui que “A retribuição por trabalho suplementar pago, pelo menos, em 11 meses por ano integra a retribuição do trabalhador e deverá refletir-se na retribuição de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal”, excluindo no entanto desta regra, no caso do subsídio de Natal, e pelas razões referidas, o período posterior à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2009.

Clarifica ainda o STJ que, prevendo o CCT de 1994 na matéria “uma forma de pagamento menos favorável da que resulta do previsto no regime legal”, não existia qualquer fundamento legal que permitisse concluir que as suas normas constituíam “um regime especial sobreponível à LCT e ao CT de 2003 e de 2009, quando consagram um tratamento menos favorável para o trabalhador”, isto tendo em conta que “[a]s fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador”.

CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO I ENCERRAMENTO DA EMPRESA

Acórdão TRL de 05/11/2025 / Proc. n.º 3635/24.2T8LRS.L1-4 (Relator Alves Duarte)

Confirma a sentença proferida em primeira instância na parte em que não reconheceu a caducidade do contrato de trabalho invocada pela ré empregadora, considerando, tal como nessa sentença, ilícito o despedimento da autora, com as necessárias consequências legais.

Alegava a ré apelante, entre outras razões, que o contrato de trabalho da autora se extinguiu por caducidade decorrente da impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a autora prestar o trabalho à ré e de esta receber o seu trabalho, por motivo de encerramento do estabelecimento onde a mesma autora prestava serviço.

A este propósito, a Relação de Lisboa começa por clarificar que “Nos termos do art. 346.º, n.º 3, do Código do Trabalho, para que se verifique a caducidade do contrato de trabalho é necessário que se verifique cumulativamente o encerramento total da empresa empregadora, e não apenas de um dos seus estabelecimentos, e que esse encerramento seja definitivo”. Em reforço da sua posição, cita o STJ, segundo o qual “Face aos requisitos consignados no citado art.º 343.º, al. b) (impossibilidade absoluta e definitiva), a caducidade só ocorrerá se o encerramento for total (e não apenas parcial) e definitivo (e não apenas temporário)”.

Ora, no caso concreto, prossegue, ficou provado, apenas e tão só, que o estabelecimento onde a autora trabalhava foi encerrado, não tendo a empregadora alegado nem provado o encerramento total da empresa.

Assim, conclui a Relação que, não tendo sido alegado nem provado o encerramento total da empresa, não se verifica a caducidade do contrato de trabalho, sendo ilícita a cessação do contrato nestes termos. Mais destaca que, sendo a caducidade uma exceção perentória, cabe ao empregador o ónus de alegação e prova dos factos que a consubstanciam, o que não ocorreu. Salienta aliás a Relação que a caducidade por encerramento não foi sequer alegada na contestação da empregadora, o que impediria em qualquer caso a Relação de a conhecer.

AJUDAS DE CUSTO I PRESTAÇÕES DEVIDAS POR ACIDENTE DE TRABALHO

Acórdão TRL de 05/11/2025 / Proc. n.º 1495/23.0T8BRR.L1-4 (Relatora Manuela Fialho)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, considerando improcedente o recurso interposto pela empregadora numa ação em que estava em causa saber se

as quantias pagas a título de ajudas de custo devem ou não integrar o conceito de retribuição previsto do artigo 71.º da LAT (Lei dos Acidentes de Trabalho), para efeito de cálculo das indemnizações e pensões em sede de acidente de trabalho.

Começa a Relação por esclarecer que “a indemnização por incapacidade temporária e a pensão por morte e por incapacidade permanente são calculadas com base na retribuição anual ilíquida devida ao sinistrado à data do acidente” e que se entende por retribuição mensal “todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios”.

No caso concreto, a empregadora pretendia cindir o valor global das ajudas de custo em dois componentes, um correspondente à “diária” prevista no contrato coletivo de trabalho (CCT) para despesas dos trabalhadores móveis, e outro para remunerar trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, defendendo que o primeiro não integrava o conceito de retribuição.

Para a Relação, caberia à empregadora provar que parte das ajudas de custo se destinava

efetivamente a cobrir despesas aleatórias, identificando o valor, a natureza e os dias dessas despesas, o que entende não ter sido feito. Cita a propósito jurisprudência do STJ, segundo a qual “(...) a circunstância de uma prestação ser formalmente apelidada de ajuda de custo não significa que tenha essa característica. Em matéria de acidentes de trabalho procura-se compensar o trabalhador da falta ou diminuição da sua capacidade de ganho, pelo que o conceito de retribuição abrange todos os valores que o empregador satisfazia regularmente e em função do que o trabalhador programava a sua vida. Isto mesmo vem sendo permanente e consecutivamente afirmado pela jurisprudência dos Tribunais superiores.”

Assim, conclui a Relação que, não sido feita prova da existência de custos aleatórios, se deve “considerar como retribuição regular do Autor, para efeitos de cálculo de prestação devida por acidente de trabalho, os montantes recebidos pelo mesmo como ajudas de custo, na sua totalidade, pois tal como no caso citado no douto acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, o Autor recebia aquele valor, independentemente de ter despendido qualquer valor na refeição ou não.”.

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

© Miranda & Associados, 2025 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.