

## BOLETIM LABORAL *Portugal*

JANEIRO 2025



### LEGISLAÇÃO

#### PENSÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO

Portaria n.º 6-A/2025/1, de 6 de janeiro

Procede à atualização anual das pensões de acidente de trabalho para o ano de 2025, que aumenta em percentagem correspondente a 2,60 %.

Produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

#### INDEXANTE DE APOIOS SOCIAIS

Portaria n.º 6-B/2025/1, de 6 de janeiro

Procede à atualização anual do valor do indexante de apoios sociais (IAS), que fixa em 522,50 € para o ano de 2025.

Produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

#### MERCADO SOCIAL DE EMPREGO

Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2025/A, de 7 de janeiro

Estabelece o regime de apoios a conceder ao funcionamento do mercado social de emprego (MSE), que define como “o conjunto de iniciativas específicas a implementar na área do emprego, como forma de garantir uma resposta articulada, adaptada e mais adequada aos problemas dos desempregados mais vulneráveis, com fragilidades sociais e em situação de desfavorecimento face ao mercado de trabalho”, visando pois contribuir para o combate à pobreza e à exclusão social.

Tem como destinatários “os desempregados mais vulneráveis face ao mercado de trabalho” inscritos nos serviços públicos de emprego da Região Autónoma dos Açores, com os requisitos de elegibilidade previstos no diploma.

Prevê as seguintes tipologias de intervenção (que concretiza e detalha ao longo do diploma) no âmbito das medidas de promoção do MSE:

- a. Estágios;
- b. Empreendedorismo inclusivo;
- c. Apoios à criação e manutenção de postos de trabalho;
- d. Apoio a trabalhadores com deficiência;
- e. Inserção socioprofissional;
- f. Apoio à formação;
- g. Selo de inclusão social.

Remete para regulamentação por portaria do membro do Governo Regional com competência em matéria de emprego os procedimentos e condições específicas que se mostrem necessários à implementação das medidas previstas no diploma.

Entra em vigor no dia 8 de janeiro de 2025.

## REMUNERAÇÕES E AJUDAS DE CUSTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro

Altera a base remuneratória e atualiza os valores das remunerações e ajudas de custo na Administração Pública.

Neste contexto, introduz, entre outras, as seguintes alterações:

- a. Fixa o valor da base remuneratória da Administração Pública (BRAP) em 878,41 €;

- b. Atualiza o valor do montante pecuniário do nível 5 da tabela remuneratória única (TRU) para o valor da BRAP;
- c. Aumenta o valor do montante pecuniário dos níveis remuneratórios 5 a 39 da TRU, (inclusive), assim como a remuneração base dos trabalhadores que auferem uma remuneração até 2.631,62 €, em 56,58 €;
- d. Atualiza o valor dos montantes pecuniários dos níveis remuneratórios acima do nível 39 da TRU, assim como a remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração igual ou superior a 2.631,63 €, em 2,15%;
- e. Atualiza os suplementos remuneratórios que tenham por referência a atualização salarial anual da função pública ou dos níveis da TRU em 2,15%;
- f. Atualiza as ajudas de custo que tenham por referência a atualização salarial anual da função pública ou dos níveis da TRU em 5%.

Entra em vigor no dia 17 de janeiro de 2025 e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

## VERIFICAÇÃO DA INCAPACIDADE PARA O TRABALHO

Portaria n.º 14/2025/1, de 20 de janeiro

Altera a Portaria n.º 324/2017, de 27 de outubro, que fixa os encargos a suportar por entidades empregadoras públicas com a verificação da incapacidade para o trabalho dos respetivos trabalhadores, mediante a realização de juntas médicas ou através da verificação domiciliária da doença.

Mais concretamente, adita aos valores a suportar pelas entidades empregadoras públicas em cada perícia por doença natural

e por acidente de trabalho, previstos na referida Portaria n.º 324/201, o relativo às juntas médicas por doença profissional, que fixa em 55,00 €.

Entra em vigor a 21 de janeiro de 2025.

## JURISPRUDÊNCIA

### VIOLAÇÃO DO DEVER DE LEALDADE I JUSTA CAUSA DE DESPEDITAMENTO

AC. STJ de 11/12/2024 / Proc. 503/23.9T8LRS. L1.S1 (Relator José Eduardo Sapateiro)

Julga improcedente o recurso interposto pela ré empregadora, uma companhia de navegação aérea, confirmando o anterior Acórdão da Relação de Lisboa e mantendo pois a declaração de ilicitude de despedimento promovido pela mesma ré contra uma sua tripulante de cabine, numa situação em que, entre outros factos, se alegara a violação do dever de lealdade da autora em virtude do exercício de funções remuneradas em benefício de entidade terceira durante um seu período de baixa por doença.

Começa por esclarecer o STJ que a atividade de mediação imobiliária (que se apurou que a Autora tencionava levar a cabo) não é concorrente com a atividade económica da ré, pelo que não podia esta encarar a alegada violação do dever de lealdade na ótica de uma eventual competição desleal com a mesma. Entende o STJ que “não existindo qualquer obrigação contratual da parte da trabalhadora para com a empregadora no sentido de laborar apenas, em termos remunerados, para esta última, nada impedia, em princípio, que a recorrida assumisse, por conta de outrem ou por conta própria, uma outra atividade profissional, se bem que esta última não deveria, em regra, obstar, dificultar ou, simplesmente, perturbar as funções contratadas com a Ré de Tripulante de Cabine”.

Não obstante, considera o STJ que, embora os autos não tenham permitido apurar que a autora queria fazer ou veio a fazer da atividade de mediação imobiliária uma segunda profissão, certo é que, sendo a mesma tripulante de cabine e estando sujeita a exigências acrescidas de segurança e saúde, designadamente no que respeita aos tempos de trabalho e de descanso a observar, impunha-se à autora informar a ré de que era sua intenção desenvolver tal atividade secundária e que estava a obter formação para o efeito.

Conclui o STJ no sentido em que, tendo em conta o quadro factual constante dos autos e a extensa antiguidade da autora (quase 18 anos), a infração disciplinar que consiste na não comunicação à empregadora da atividade profissional secundária é “de diminuta gravidade e insuscetível, nos termos e para os efeitos do número 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho de 2009, de fundar o despedimento com justa causa promovido pela Ré contra a Autora, por não tornar imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral existente”.

### ACIDENTE DE TRABALHO – ILISÃO DA PRESUNÇÃO

AC. TRP de 11/12/2024 / Proc. 647/23.7T8VNF. P1 (Relatora Rita Romeira)

Considera improcedente o recurso interposto pela viúva do sinistrado, no âmbito de ação contenciosa de acidente de trabalho intentada na sequência do não reconhecimento pela seguradora e pela empregadora (na fase conciliatória) do acidente dos autos como sendo de trabalho e conseqüente responsabilidade destas pelo ressarcimento dos danos emergentes da morte do mesmo sinistrado.

Partindo do conceito de acidente de trabalho do artigo 8.º n.º 1 da Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro (Lei dos Acidentes de Trabalho) e da presunção do subsequente artigo 10.º

n.º 1, segundo a qual “a lesão constatada no local e no tempo de trabalho (...) presume-se consequência de acidente de trabalho”, reconhece a Relação do Porto que, não restando dúvidas de que o evento “morte” do sinistrado ocorreu no tempo e local de trabalho, “emerge, desde logo, a presunção ilidível de estarmos perante acidente de trabalho”.

Entende não obstante a Relação que, tendo resultado provado que o sinistrado faleceu como consequência direta e necessária de “isquemia aguda subendocárdica, com 4 a 12 horas de evolução, em miocárdio com lesões pré-existentes de cardiopatia isquémica subaguda crónica, o que constitui causa de morte natural”, a causa de morte, “sendo totalmente endógena, não só não ocorreu de modo súbito, atenta a longa evolução (4 a 12 horas), como não tem qualquer relação com a prestação do trabalho sendo, ao invés, o culminar dum processo degenerativo longo que, só por mera casualidade, causou a morte no tempo e lugar de trabalho”.

Conclui assim a Relação que fica ilidida a presunção de acidente e, conseqüentemente, que a morte do sinistrado não tem relação causal com qualquer evento qualificável como acidente de trabalho, o que determina a improcedência a pretensão da autora.

### **CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO POR IMPOSSIBILIDADE SUPERVENIENTE, ABSOLUTA E DEFINITIVA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

AC. TRL de 19/12/2024 / Proc. 2712/23.1T8SNT. L1-4 (Relator Leopoldo Soares)

Julga improcedente o recurso interposto pela ré empregadora, confirmando a sentença proferida em primeira instância e reiterando a declaração de ilicitude do despedimento, no âmbito de ação em que a autora trabalhadora impugnara a caducidade do seu contrato de trabalho alegada pela ré com fundamento em

declaração de “inaptidão definitiva” emitida em consulta de medicina do trabalho.

Considera a Relação de Lisboa que, numa situação como a dos autos, pretendendo a empregadora fazer valer a caducidade do contrato de trabalho, lhe cabe alegar e provar os factos que permitam inferir a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva da prestação laboral por parte do trabalhador. Ora, salienta a Relação que é pacífico na jurisprudência que «o exame do médico do trabalho que visa suportar a declaração de caducidade é um mero parecer que tem de ser fundamentado e que está sujeito à produção de prova contrária», não sendo pois automático nem vinculativo para o empregador. Pelo contrário, considerando a Relação que os tribunais tendem a não aceitar que a demonstração da referida impossibilidade seja efetuada com base nos exames realizados pela medicina do trabalho, e não dispondo o empregador de meios que permitam obrigar o trabalhador a submeter-se a exames médicos, a declaração de caducidade com esse fundamento, salvo casos em que seja patente (por exemplo, a situação do motorista que ficou invisual), “envolve riscos significativos para o trabalhador”.

Ora, conclui a Relação, a ré não teve esses cuidados acrescidos de fundamentação da declaração do médico do trabalho, *in casu* ainda mais justificados pela circunstância de tal declaração, a par da menção “inapto definitivamente”, incluir outra aparentemente contraditória que condicionava a inaptidão “até reavaliação por ortopedia”, e ainda tendo em conta que a anotação no campo “inapto temporariamente” estava rasurada manualmente.

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, 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](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).