
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

22 de janeiro de 2019

Direito do Trabalho e Segurança Social

1. RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA

Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro

A partir de 1 de janeiro de 2019, a retribuição mínima mensal garantida para os trabalhadores a tempo completo foi atualizada para € 600.

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o montante das retribuições mínimas mensais garantidas será igualmente atualizado (3,4% e 3,9% respetivamente, para € 630 e € 615) por Decreto Legislativo Regional, com efeitos a 1 de janeiro de 2019.

2. REGIME DE FLEXIBILIZAÇÃO DA IDADE DE ACESSO À PENSÃO

Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de dezembro e Artigo 110.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019)

Procede-se à alteração de diversos preceitos do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção nas eventualidades de invalidez e velhice do regime geral de segurança social, destacando-se as seguintes três principais alterações:

2.1. Antecipação da idade de pensão de velhice por carreiras contributivas muito longas

O Decreto-Lei n.º 119/2018, de 27 de agosto, consagra uma nova modalidade de acesso antecipado à pensão de velhice sem penalizações quando, à data de início da pensão, o beneficiário cumpra um dos seguintes requisitos:

- (i) Idade igual ou superior a 60 anos e, pelo menos, 48 anos civis com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão; ou
- (ii) Idade igual ou superior a 60 anos e, pelo menos, 46 anos civis com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão, com início de carreira contributiva no regime geral de segurança social ou no regime de proteção convergente em idade inferior a 17 anos.

O montante da pensão de velhice no regime de antecipação da idade da pensão de velhice por carreira contributiva muito longa não está sujeito a penalizações, ficando ainda o cálculo da pensão salvaguardado da aplicação do fator de sustentabilidade.

2.2. Eliminação do fator de sustentabilidade

O cálculo das pensões estatutárias devidas no âmbito do regime de flexibilização da idade foi modificado através da eliminação do fator de sustentabilidade, conquanto mantendo-se a aplicação do

fator de redução legalmente previsto (i.e. uma penalização de 0,5% por cada mês de antecipação da pensão de velhice em relação idade da reforma).

É, ainda, estabelecido um regime transitório que prevê a eliminação do fator de sustentabilidade para os beneficiários que reúnam a condição de, aos 60 anos, possuir, pelo menos, 40 anos de carreira contributiva, nos seguintes termos:

- (i) A partir de 1 de janeiro de 2019, para os pensionistas com 63 ou mais anos de idade cujas pensões se tenham iniciado a partir daquela data;
- (ii) A partir de 1 de outubro de 2019, para todos os pensionistas com 60 ou mais anos de idade cujas pensões se tenham iniciado a partir daquela data.

É mantida a possibilidade de acesso à pensão de velhice, através do regime de flexibilização da idade em vigor em 31 de dezembro de 2018, aos beneficiários que não reúnam as condições de acesso ao novo regime de flexibilização da idade de pensão de velhice.

Finalmente, e como já acima mencionado, o cálculo da pensão estatutária devida no regime de antecipação da idade de pensão de velhice por carreiras contributivas muito longas também não considera o fator de sustentabilidade.

2.3. Idade pessoal de acesso à pensão de velhice

Introduz-se um novo conceito de *idade pessoal de acesso à pensão de velhice* (por contraposição à idade normal de acesso à pensão), que corresponde à idade a que cada beneficiário pode reformar-se, sem penalizações e sem aplicação do fator de sustentabilidade, e que varia consoante o número de anos de descontos para a Segurança Social. Ou seja, com este novo conceito permite-se o acesso à pensão de velhice antes da idade normal da reforma por quem tenha uma carreira contributiva longa.

Assim, a *idade pessoal de acesso à pensão de velhice* consiste na redução, em relação à idade normal de acesso à pensão em vigor (de 66 anos e cinco meses em 2019), de 4 meses por cada ano civil que exceda os 40 anos de carreira contributiva com registo de remunerações relevantes para cálculo da pensão, não podendo a redução resultar no acesso à pensão de velhice antes dos 60 anos de idade.

Por exemplo, um trabalhador com 65 anos de idade e 44 anos de contribuições terá uma redução de 16 meses na idade normal da sua reforma, podendo assim reformar-se nessa altura (i.e. aos 65 anos e um mês) sem o fator de sustentabilidade e sem o corte de 0,5% por cada mês de antecipação.

Por fim, os trabalhadores que optarem por continuar no ativo e a efetuar descontos para a segurança Social após terem chegado à idade pessoal de acesso à pensão de velhice terão direito às bonificações previstas na lei.

3. MAJORAÇÃO DO MONTANTE DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E DO SUBSÍDIO POR CESSAÇÃO DE ATIVIDADE

Artigo 131.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019)

O Orçamento de Estado mantém a majoração de 10 % do montante diário do subsídio de desemprego e do subsídio por cessação de atividade, nas seguintes situações:

- (i) Quando, no mesmo agregado familiar, ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto estejam a receber subsídio de desemprego ou subsídio por cessação de atividade e tenham filhos ou equiparados a cargo. Neste caso, a majoração é conferida a cada um dos beneficiários.
- (ii) Quando, no agregado monoparental, o parente único seja titular do subsídio de desemprego ou subsídio por cessação de atividade.

4. RETENÇÃO AUTÓNOMA DE REMUNERAÇÃO RELATIVA A TRABALHO SUPLEMENTAR E REMUNERAÇÕES RELATIVAS A ANOS ANTERIORES

Artigo 257.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019)

É alterado o artigo 99.º- C do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares que, entre outros esclarecimentos, passa a estabelecer que, para além dos subsídios de férias e de Natal, também a remuneração relativa a trabalho suplementar e as remunerações relativas a anos anteriores àquele em que são pagas ou colocadas à disposição do sujeito passivo são objeto de retenção autónoma. Para efeitos do cálculo do imposto a reter, estas remunerações não devem ser adicionadas às remunerações dos meses em que são pagas ou colocadas à disposição do titular.

5. ALTERAÇÃO AOS ARTIGOS 157.º E 163.º DO CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS

Artigo 333.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (OE 2019)

Os trabalhadores independentes passam a estar isentos da obrigação de contribuir quando acumulem atividade independente com atividade profissional por conta de outrem, mas apenas relativamente ao rendimento relevante mensal médio apurado trimestral ou anualmente, consoante os casos, de montante inferior a quatro vezes o valor do IAS (i.e. € 1.743,04). A base de incidência contributiva dos trabalhadores independentes corresponderá à que ultrapasse aquele limite.

6. SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

Na ausência de alteração orçamental e de legislação avulsa a dispor em sentido contrário, mantêm-se os limites de isenção em matéria de incidência contributiva e fiscal previstos dos montantes diários pagos a título de subsídio de alimentação, nos seguintes termos:

- (i) Subsídio de alimentação pago em dinheiro: € 4,77;
- (ii) Subsídio de alimentação pago em cartão ou vale refeição: € 7,63.

7. QUOTAS DE EMPREGO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COM UM GRAU DE INCAPACIDADE IGUAL OU SUPERIOR A 60%

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro

Este diploma estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Para efeitos deste normativo, as pessoas com deficiência devem conseguir exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, quando sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio.

Por força deste sistema de quotas, as médias empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores devem admitir trabalhadores portadores de deficiência em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. A determinação do tipo de empresa é efetuada com recurso às noções constantes do artigo 100.º do Código do Trabalho. Por sua vez, as grandes empresas devem admitir trabalhadores com deficiência em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço.

A implementação deste novo sistema de quotas está sujeita a um período de transição que, consoante a dimensão da empresa, varia entre quatro e cinco anos a contar da entrada em vigor desta lei. Sem prejuízo, a lei fixa desde já que, no ano de 2020, 1% das contratações anuais de uma empresa sejam destinadas a pessoas com deficiência.

É ainda prevista a possibilidade de a empresa solicitar junto da Autoridade para as Condições do Trabalho um pedido de autorização para a exclusão da aplicação do sistema de quotas desde que o mesmo seja acompanhado de parecer fundamentado emitido pelo Instituto Nacional para a Reabilitação, com a colaboração dos serviços do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Este diploma entra em vigor no dia 1 de fevereiro de 2019.

8. ATUALIZAÇÃO DO INDEXANTE DE APOIOS SOCIAIS (IAS)

Portaria n.º 24/2019, de 17 de janeiro

Foi atualizado o valor anual do IAS para o ano de 2019, cifrando-se em € 435,76.

A atualização do IAS produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019 e determina igualmente o aumento de outras prestações sociais como o subsídio de desemprego, pensão de reforma, abono de família e Rendimento Social de Inserção, o valor mínimo do subsídio de estágio, no âmbito dos contratos de estágios profissionais, bem como a base de incidência mínima das contribuições para a segurança social dos membros de órgãos estatutários (“**MOE**”).

Contacto

Para qualquer esclarecimento adicional ou comentário, contacte por favor:



André Pestana Nascimento

Advogado

+351 210 920 126

andre.pestana@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
FRANKFURT
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
BUENOS AIRES
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING

www.uria.com