

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

Fevereiro 2019



---

## Índice

- ▶ **Legislação**
- ▶ **Jurisprudência nacional**
- ▶ **Jurisprudência comunitária**



---

## **I. Legislação**

**Portaria n.º 50/2019 - Diário da República n.º 28/2019, Série I de 2019-02-08**

**Define o fator de sustentabilidade e idade normal de acesso à pensão de velhice**

Estabelece que a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2020 será de 66 anos e 5 meses e que o factor de sustentabilidade a aplicar ao montante estatutário das pensões de velhice do regime geral de segurança social será de 0,8533.

**Decreto Legislativo Regional n.º 1/2019/M - Diário da República n.º 33/2019, Série I de 2019-02-15**

**Aprova o valor da retribuição mensal garantida na Região Autónoma da Madeira**

Estabelece que o valor da retribuição mensal mínima na Região Autónoma da Madeira é de 615 euros.

Este Decreto Legislativo Regional produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

**Portaria n.º 49/2019 - Diário da República n.º 28/2019, Série I de 2019-02-08**

**Aprova o valor dos coeficientes de revalorização das remunerações anuais**

Aprova o valor dos coeficientes de revalorização das remunerações anuais que sevem de base de cálculo às pensões de invalidez e velhice do sistema previdencial e das pensões de aposentação, reforma e invalidez do regime de protecção social convergente.

**Lei n.º 22/2019 - Diário da República n.º 40/2019, Série I de 2019-02-26**

**Estabelece o regime profissional do bailado clássico ou contemporâneo**

Estabelece o regime do profissional de bailado clássico ou contemporâneo e altera a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, que aprova o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos.

---

## **II. Jurisprudência nacional**

**Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de novembro de 2018**

***Mobbing***

Neste processo, o empregador aplicou a uma trabalhadora uma sanção de repreensão registada, no âmbito de um processo disciplinar, mas, para além dessa sanção disciplinar, a trabalhadora veio argumentar que os comportamentos do director do Hotel onde trabalhava consubstanciavam assédio moral (ou mobbing), requerendo o pagamento de uma indemnização por danos não patrimoniais.



Os comportamentos do referido director consistiram em enviar e-mails para a trabalhadora com um trato não muito delicado, dando conhecimento do seu teor aos colegas (embora não constasse dos e-mails qualquer concreta instrução de serviço que devesse ser conhecida dos colegas) e cujo propósito, segundo o Tribunal da Relação do Porto, foi de constranger e perturbar a trabalhadora. O director enviou ainda um e-mail a um cliente, censurando o desempenho da trabalhadora, sendo que o Tribunal da Relação veio reprovar este comportamento, classificando-o como descabido e extremamente grave, tendo como propósito constranger e humilhar a trabalhadora.

No que concerne às constantes chamadas de atenção por parte do director e aos e-mails com conhecimento dos colegas, considerou o Tribunal de Primeira Instância que tal factualidade ocorreu num espaço de tempo demasiado curto para que se pudesse caracterizar como *mobbing*.

Por sua vez, o Tribunal da Relação do Porto observou que o atual artigo 29.º do Código do Trabalho, ao introduzir a expressão "nomeadamente" no conceito de *mobbing*, veio "descolar" a, até então, associação entre o assédio e os fatores discriminatórios, podendo agora o assédio verificar-se em situação em que tais fatores não estejam presentes.

Para além disso, o Tribunal sublinhou a importância e dificuldade de distinguir a situação de assédio dos meros conflitos normais que poderão decorrer de qualquer relação de trabalho, acabando por concluir que, apesar de a situação em análise apenas se reportar a um mês e meio de duração, o concreto circunstancialismo do caso se mostra suficiente no sentido do seu enquadramento na figura do *mobbing*. Afirmou o Tribunal da Relação que a situação ultrapassa a mera conflitualidade, stress laboral, menor urbanidade no trato ou algum "excesso" de autoridade, porém ainda assim aceitável, antes consubstanciando uma situação reiterada de pressão hostil, com propósito ilícito (humilhação, constrangimento e perturbação da trabalhadora) e criadora de um ambiente de trabalho igualmente hostil.

### **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Dezembro de 2018**

#### **Utilização de imagens de videovigilância no local de trabalho para fins disciplinares**

Neste caso, o empregador instaurou um processo disciplinar contra uma trabalhadora de uma bomba de gasolina que trocou actos amorosos com o seu namorado no local e horário de trabalho, tendo o empregador utilizado as imagens de videovigilância como prova.

A trabalhadora invocou a nulidade da utilização das imagens como meio de prova, por esta constituir uma abusiva intromissão na vida privada e uma violação do direito à imagem. Porém, o Tribunal de 1.ª instância considerou lícita e válida a utilização das mesmas, permitindo também a sua utilização em sede de audiência de discussão e julgamento.

Inconformada, a trabalhadora interpôs recurso, tendo o Tribunal da Relação do Porto analisado a questão de saber se o direito privado da trabalhadora a praticar actos amorosos com o namorado pode ser manifestado no local e durante o horário de trabalho, que, sendo



um espaço privado, é de acesso público, bem como a questão da possibilidade de visualização, em sede de julgamento, das imagens captadas pelo sistema de videovigilância.

Começou o Tribunal da Relação por referir que o sistema de videovigilância utilizado na bomba de gasolina estava autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) e tinha como finalidade proteger pessoas e bens (e não o controlo do desempenho profissional da trabalhadora), o que se justifica num estabelecimento como a bomba de combustível com espaço de cafetaria.

Considerou ainda o Tribunal que as manifestações amorosas no local e horário de trabalho, de acesso público, perturbam a actividade da empresa na pessoa dos seus clientes, que, ao verem tais comportamentos, se poderão afastar do estabelecimento, o que é prejudicial para o negócio. Nesse sentido, o direito privado da trabalhadora a actos amorosos não deve estar protegido pela proibição do artigo 20º n.º 1 do Código do Trabalho que estabelece que “o empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador”.

Concluiu o Tribunal da Relação do Porto que, estando observados os pressupostos decorrentes da legislação nacional sobre a protecção de dados e sabendo a trabalhadora da existência do sistema de videovigilância, é de admitir a visualização, em sede de julgamento, das imagens de videovigilância recolhidas no local de trabalho, como meio de prova para fins disciplinares.

---

### III. Jurisprudência comunitária

#### **Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 14 de Novembro de 2018**

#### **Igualdade de tratamento no emprego - Discriminação directa em razão da religião**

Este caso surge no âmbito de um litígio entre uma empresa austríaca e Markus Achatzi (trabalhador da mesma) a propósito do seu direito a beneficiar de uma remuneração adicional recebida pelo trabalho prestado durante uma Sexta-Feira Santa.

A lei austríaca estabelece a Sexta-Feira Santa como um feriado pago, acompanhado de um período de repouso de 24 horas, para os membros das Igrejas previstas na legislação, estabelecendo o direito a uma remuneração adicional por prestação de trabalho nesse feriado, apenas pelos trabalhadores membros das igrejas referidas nessa legislação.

Ora, Markus Achatzi, trabalhou numa Sexta-Feira Santa, não tendo recebido qualquer remuneração adicional, por não ser membro das igrejas previstas na legislação nacional. Este trabalhador considerou ter sido privado da remuneração adicional de forma discriminatória, exigindo ao seu empregador o montante de 109,09 euros, acrescido de juros.



O Supremo Tribunal Austríaco colocou 4 questões ao Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), relativas ao artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que estabelece a proibição da discriminação, nomeadamente em razão da religião, e aos artigos 1.º e 2.º da Directiva 2000/78 relativa à igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

O TJUE começa por determinar que da legislação austríaca resulta uma diferença de tratamento que se baseia diretamente na religião dos trabalhadores, ao reconhecer o direito a um feriado na Sexta-Feira Santa e a uma remuneração adicional por trabalhar nesse dia, mas apenas aos trabalhadores que são membros de uma das igrejas referidas na legislação nacional.

O Tribunal analisou depois se essa diferença de tratamento respeitava a categorias de trabalhadores que se encontram em situações comparáveis, tendo em consideração que não se exige que as situações sejam idênticas, mas simplesmente que sejam comparáveis, e que a apreciação deste carácter comparável não deve ser efetuada de modo global e abstrato, mas de modo específico e concreto, atendendo à prestação em causa.

No que concerne ao dia de feriado, o TJUE apontou para o facto de a concessão do feriado estar somente dependente da pertença formal do trabalhador a uma das igrejas, não estando condicionada ao cumprimento de determinada obrigação religiosa nesse dia. Esta situação não se diferencia da de outros trabalhadores que desejem dispor de um período de repouso e lazer na Sexta-Feira Santa, não podendo, todavia, beneficiar do mesmo, por não pertencerem a uma das igrejas indicadas.

No respeitante à remuneração adicional, salientou o Tribunal que o trabalhador é titular de tal direito ainda que tenha trabalhado na Sexta-Feira Santa sem ter sentido a obrigação ou a necessidade de celebrar essa festividade religiosa. E, por isso, a sua situação será semelhante à dos restantes trabalhadores que trabalham Sexta-Feira Santa sem beneficiar de tal compensação, o que se consubstancia numa diferenciação de tratamento de situações comparáveis em função da religião. Assim, entendeu o TJUE, que a legislação austríaca em análise institui uma discriminação directa em função da religião, na acepção do artigo 2.º n.º 2 alínea a) da Directiva 2000/78.

Considerando que há, de facto, tratamento diferenciado em razão da religião, veio o Tribunal analisar se esta discriminação directa poderia ser justificada por se tratar de uma medida de preservação de direitos e liberdades de terceiros ou por ser uma medida destinada a compensar desvantagens relacionadas com a religião.

O Tribunal considerou, contudo, que as medidas nacionais em causa não se consideram necessárias para a proteção da liberdade de religião, já que a possibilidade de os trabalhadores que não pertencem às igrejas referidas na legislação nacional celebrarem uma festividade religiosa que não coincida com um dos feriados enumerados, é tida em conta no direito austríaco, não através da concessão de um feriado suplementar, mas principalmente por via de um dever de solicitude dos empregadores em relação aos seus trabalhadores, que



permite a estes últimos obter, sendo caso disso, o direito a ausentarem-se do trabalho durante o tempo necessário ao cumprimento de certos ritos religiosos.

No mesmo sentido, o TJUE considerou que a legislação em questão não pode ser entendida como uma medida destinada a compensar desvantagens relacionadas com a religião, visto que os trabalhadores que pertencem a outras religiões cujas festividades importantes não coincidem com os feriados previstos na legislação nacional, só podem, em princípio, ausentar-se do trabalho para cumprir os ritos religiosos referentes a essas festividades em virtude de uma autorização concedida pelo seu empregador no âmbito do dever de solicitude.



---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL  
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º)

1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

[cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com) | [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1

4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

[cuatrecasasporto@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasporto@cuatrecasas.com) | [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

---

Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, pode dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2019. É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma selecção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exhaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa actividade profissional.

### Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, rectificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional. Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de protecção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).