

---

# Laboral

Newsletter | Portugal

1.º Trimestre 2021

---



---

## Índice

- > *Laboratório*
- > **Legislação**
- > **Portarias de extensão**
- > **Obrigações laborais**
- > **Jurisprudência nacional**
- > **Jurisprudência europeia**



---

## I. *Laboratório*

Do que é publicado nesta newsletter consideramos útil destacar dois aspetos.

No âmbito da legislação, a anunciada subida, em 2022, da idade normal de acesso à pensão de velhice para os 66 anos e 7 meses. Veremos se em 2023, embora provavelmente pelas piores razões, se inverte a tendência de subida deste limiar.

Já no que respeita a decisões judiciais, chamamos especial atenção para o acórdão da Relação de Guimarães sobre a imputação de responsabilidade por indemnização a trabalhador em situação de assédio, sublinhando, nesta nota inicial, a cada vez maior relevância que assume o combate a situações de assédio.

Relevância clara no regime legal, que impõe sérias obrigações de atuação ao empregador, quer de índole preventiva (veja-se a imposição da adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio), quer de natureza reativa (como seja a obrigação de instauração de procedimento disciplinar quando tiver conhecimento de alegadas situações de assédio). E que responsabiliza o empregador, em caso de incumprimento destes deveres, não apenas mediante aplicação de sanções administrativas, mas impondo-lhe a obrigação de indemnizar a vítima de assédio.

Relevância também evidente no cada vez maior número de casos que são reportados, investigados e sancionados.

É, pois, da maior importância, que as empresas sejam proativas, adotando códigos de conduta claros e divulgando-os de forma eficaz mediante ações de formação que promovam a sua absorção na cultura da empresa e de cada um dos seus colaboradores.

Maria da Glória Leitão,  
Responsável pelo Departamento de Direito Laboral



---

## II. Legislação

Decreto-Lei n.º 16-A/2021 - Diário da República n.º 39, Série I de 2021-02-25

### Altera o regime de proteção nas eventualidades de invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social

Introduz, entre outras, as seguintes alterações ao regime de proteção nas eventualidades de invalidez e velhice de beneficiários do regime geral de segurança social:

- i. Os períodos contributivos cumpridos no âmbito de outros regimes de proteção social, na parte em que não se sobreponham aos períodos contributivos cumpridos no regime geral de segurança social, passam a relevar também para o cumprimento das condições de acesso à pensão de velhice antecipada em situações de carreiras contributivas muito longas;
- ii. Sempre que da aplicação das regras de atualização das remunerações do beneficiário para obtenção da remuneração de referência resulte uma atualização negativa dos coeficientes de revalorização: **(a)** é suspensa a atualização anual e mantêm-se em vigor os coeficientes de revalorização aplicáveis no ano anterior; e **(b)** a revalorização das remunerações nos anos seguintes é deduzida dos efeitos da desvalorização ocorrida, até que esta seja compensada;
- iii. O exercício de uma atividade, cumulando rendimentos do trabalho com a pensão de invalidez absoluta, passa a determinar, para além da perda do direito à pensão, a obrigatoriedade de sujeição à avaliação da incapacidade pelo serviço de verificação de incapacidade competente;
- iv. Atribuição automática quer da pensão provisória de velhice, quer da pensão provisória de invalidez;
- v. Decorridos 10 anos sobre a data do deferimento das pensões de invalidez ou de velhice, deixa de ser possível – salvo algumas exceções – alterar os anos civis relevantes para o prazo de garantia, bem como outras condições de acesso à pensão e as remunerações anuais consideradas para o cálculo da pensão, considerando-se os mesmos consolidados e definitivos no final do referido prazo.

Lei n.º 11/2021 - Diário da República n.º 47/2021, Série I de 2021-03-09

### Suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenções coletivas de trabalho

Durante 24 meses, contados a partir 9 de março de 2021, ficam suspensos os prazos de sobrevivência das convenções coletivas de trabalho a aplicar na sequência da denúncia das mesmas.



**Portaria n.º 53/2021, de 10 de março - Diário da República n.º 48, Série I de 2021-03-10**

**Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2022**

Prevê que a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2022 será de 66 anos e 7 meses.

**Decreto Legislativo Regional n.º 6/2021/M - Diário da República n.º 51, Série I de 2021-03-15**

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

Fixa o valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira em €682,00.

---

### III. Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
<b>Hotelaria e Turismo</b>	<b>Portaria n.º 9/2021 - Diário da República n.º 4, Série I de 2021-01-07</b> Determina a extensão do contrato coletivo entre a AHETA – Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve – e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE



---

## IV. Obrigações Laborais

### **Prazo de aprovação e afixação do mapa de férias**

Foi prorrogado até ao dia 15 de maio de 2021 o prazo para a aprovação e afixação do mapa de férias.

### **Prazo de entrega do Relatório Único de 2020**

A entrega do Relatório Único referente a 2020 decorrerá entre 16 de abril e 30 de junho de 2021.

---

## V. Jurisprudência nacional

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de maio de 2020**

**O despedimento de trabalhadora que, à data de instauração do procedimento disciplinar, seja lactante é, independentemente do seu estatuto à data da nota de culpa, ilícito, quando não tenha sido emitido parecer pela CITE**

A trabalhadora, operadora de caixa, foi despedida com justa causa, sendo que, embora fosse lactante à data da instauração do procedimento disciplinar, já não o era à data da elaboração da nota de culpa e, por esse motivo, o empregador não solicitou parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”) após as diligências probatórias.

O Tribunal da Relação de Lisboa veio afirmar que a filosofia da proteção reforçada aplicada a trabalhadoras lactantes radica numa especial vulnerabilidade associada a esse período da vida.

Nesse sentido, o Tribunal da Relação decidiu que o que relevava era que a trabalhadora, quando foram praticados os factos alvo de investigação ou quando se iniciou o procedimento disciplinar, se encontrasse na situação de lactância, pelo que, neste caso, era necessário solicitar parecer prévio à CITE, o que, não tendo sido feito, determinou a ilicitude do despedimento.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 17 de dezembro de 2020**

**Numa ação de indemnização por assédio podem ser demandados quer o presidente do conselho de administração do empregador, em caso de omissão dos atos capazes de fazer cessar a situação de assédio, quer o próprio empregador do trabalhador que praticou o assédio**

Neste caso dois empregadores partilhavam as instalações, tendo a trabalhadora de uma das referidas empresas sido vítima de assédio por parte do trabalhador da outra empresa com local de trabalho comum. Após a queixa da vítima ao seu empregador, este, na pessoa do presidente do



conselho de administração, omitiu as medidas necessárias a fazer cessar a situação de assédio, pelo que a trabalhadora teve de continuar a partilhar o local de trabalho com o assediante.

A trabalhadora intentou ação de responsabilidade por danos contra o seu empregador, mas também contra o presidente do conselho de administração deste, assim como contra o empregador do assediante.

O Tribunal de 1.ª Instância considerou que nem o empregador do assediante nem o presidente do conselho de administração do seu empregador poderiam ser demandados, por entender que o pedido indemnizatório em questão se deveria basear tão-só no contrato de trabalho da vítima com o seu empregador.

O Tribunal da Relação de Guimarães, pelo contrário, decidiu que os três réus poderiam ser demandados pela trabalhadora.

Em primeiro lugar, relativamente ao empregador da trabalhadora assediada, o Tribunal da Relação considerou que a responsabilidade advinha da sua qualidade enquanto empregador e do facto de não ter, de imediato, levado a cabo os atos necessários para fazer cessar a situação de assédio.

Em segundo lugar, quanto ao presidente do conselho de administração do empregador, o Tribunal da Relação considerou que os superiores hierárquicos podem ter legitimidade passiva em ações que tutelam os direitos de personalidade dos trabalhadores, consoante lhes sejam atribuídos comportamentos lesivos da dignidade e saúde psíquica dos subordinados.

Por fim, em relação ao empregador do assediante, o Tribunal da Relação concluiu que aquele poderia, igualmente, ser demandado, na medida em que esta entidade se apresentava como um terceiro causador, por omissão, do assédio, permitindo, por inércia, e com o seu conhecimento, que um seu trabalhador assediasse outrem no local de trabalho comum a ambos.

Em suma, o Tribunal da Relação de Guimarães considerou que, numa ação fundada em violação de direitos de personalidade e assédio laboral, podem figurar como réus, além do empregador do assediado, o autor da ameaça ou ofensa, quer este seja o superior hierárquico, um colega de trabalho ou mesmo um terceiro, desde que a agressão ocorra durante e em execução da relação laboral.

### **Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de janeiro de 2021**

**O artigo 334.º do Código do Trabalho, que prescreve a responsabilidade solidária de uma sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com o empregador por créditos laborais em falta, não é aplicável a fundos de capital de risco ou a outras entidades sem personalidade jurídica**



Após a declaração de insolvência do empregador, os trabalhadores, tendo resolvido os respetivos contratos de trabalho por falta de pagamento de retribuição, intentaram uma ação contra um fundo de capital de risco que exercia uma influência dominante sobre o empregador, pedindo a condenação do referido fundo no pagamento solidário dos créditos laborais em falta, ao abrigo do artigo 334.º do Código de Trabalho.

Ao analisar a questão de saber se a mencionada norma legal, que determina a responsabilidade solidária de uma sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo com o empregador, é aplicável a um fundo de capital de risco, o Tribunal de 1.ª Instância respondeu afirmativamente.

O Tribunal da Relação de Lisboa considerou, porém, que a referida norma cingir-se-ia aos tipos societários a que se aplicam as regras relativas às sociedades coligadas (ou seja, apenas às sociedades anónimas, às sociedades por quotas e às sociedades em comandita por ações).

O Tribunal da Relação afirmou ainda que o carácter excecional da norma em questão obstava à sua aplicação analógica, nomeadamente a fundos ou outras entidades sem personalidade jurídica, ainda que exercendo influência determinante sobre o empregador.

---

## VI. Jurisprudência europeia

### Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 9 de março de 2021

**O Direito da União deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, durante o qual um trabalhador apenas deve estar contactável por telefone e poder chegar ao seu local de trabalho no prazo de uma hora, só constitui, na sua totalidade, tempo de trabalho, se as limitações impostas ao trabalhador forem de uma natureza tal que afetem a capacidade de este gerir livremente o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não são solicitados e de dedicá-lo aos seus próprios interesses**

O trabalhador, técnico especializado em centros de transmissão, devido à natureza do trabalho, à distância entre o local de trabalho e o seu domicílio, bem como às dificuldades de acessos periódicas aos centros de prestação, viu-se obrigado a permanecer na proximidade do seu local de trabalho em edifício disponibilizado pelo empregador, sendo que, além do seu horário de trabalho normal, prestava um período adicional de prevenção em regime de disponibilidade contínua. Nesse sentido, o trabalhador intentou uma ação para que tais horas de prevenção fossem pagas como trabalho regular.

Tal regime de disponibilidade contínua implicava que o trabalhador se encontrasse, permanentemente, contactável por telefone e, se necessário, se deslocasse ao seu local de trabalho no prazo de uma hora. Apenas as tarefas urgentes deveriam ser executadas



imediatamente, sendo que as restantes poderiam ser executadas no dia seguinte. O período de tempo prestado pelo trabalhador ao abrigo deste regime era pago através de um subsídio correspondente a 20% da sua retribuição base. Porém, se durante esse mesmo período o trabalhador tivesse de prestar efetivamente trabalho, o mesmo seria remunerado como trabalho regular.

O órgão jurisdicional de reenvio colocou ao Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”) a seguinte questão: *deve o Direito da União ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as do presente processo, se considera como horário de trabalho o período de prevenção em regime de disponibilidade contínua, durante o qual o trabalhador que exerce a sua atividade laboral numa estação de transmissão deve, no período em que não está de serviço e quando a sua presença física no local de trabalho não é necessária, estar contactável telefonicamente e, se necessário, chegar ao local de trabalho no prazo de uma hora?*

Em resposta a esta questão (e também numa outra decisão, no mesmo dia, do TJUE), este Tribunal decidiu que o Direito da União deve ser interpretado no sentido de que um período de prevenção em regime de disponibilidade contínua apenas constituiria, na sua totalidade, tempo de trabalho, caso decorresse de uma apreciação global de todas as circunstâncias do caso - nomeadamente, das consequências do prazo em que o trabalhador tinha de se apresentar no local de trabalho ou da frequência média das intervenções nesse período - que as limitações impostas a esse trabalhador eram de tal ordem que afetavam, objetiva e significativamente, a capacidade de o trabalhador gerir livremente o tempo durante o qual os seus serviços profissionais não eram solicitados e dedicar o mesmo aos seus próprios interesses.



---

## Contactos

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

### Lisboa

Avenida Fontes Pereira de Melo, 6 | 1050-121 Lisboa | Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | 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 | www.cuatrecasas.com

---

A Cuatrecasas criou a [Task Force Coronavirus](#), uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Poderá contactá-la através do email [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com). Através do nosso [website](#), poderá também ler as [publicações](#) ou inscrever-se nos [webinars](#) que realizamos sobre questões jurídicas suscitadas pela pandemia e sobre as medidas aprovadas para a mitigar. No nosso website encontrará ainda essas publicações em [inglês](#) e em [espanhol](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2021.

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade 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, retificar, 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 proteção 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).