

BOLETIM LABORAL *Portugal*

AGOSTO 2025



LEGISLAÇÃO

PENSÃO DE INVALIDEZ, VELHICE E SOBREVIVÊNCIA

Portaria n.º 274/2025/1, de 31 de julho

Regulamenta a prova de vida, no âmbito nacional, a ser realizada pelos pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência do regime geral de segurança social, residentes no estrangeiro, em execução do Decreto-Lei n.º 40/2025, de 26 de março.

Entra em vigor a 1 de agosto de 2025.

SUPLEMENTO EXTRAORDINÁRIO DE PENSÃO NO SETOR BANCÁRIO

Portaria n.º 281/2025/1, de 7 de agosto

Regulamenta o procedimento de reembolso do suplemento extraordinário de pensão dos pensionistas do setor bancário, dando cumprimento ao disposto no n.º 10 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2025, de 18 de julho, que criou tal suplemento.

Entra em vigor a 8 de agosto de 2025.

JURISPRUDÊNCIA

DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS I PROIBIÇÃO DE RECURSO A OUTSOURCING

Acórdão n.º 555/2025 do Tribunal Constitucional (TC) de 02/07/2025 / Proc. n.º 1088/2023 (Relatora Dora Lucas Neto)

Decide não declarar inconstitucionais, entre outras, as normas do artigo 338.º-A, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho (aditadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, no âmbito da “Agenda do Trabalho Digno”), na sequência de pedido de fiscalização abstrata sucessiva e consequente declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, efetuado pela Provedora de Justiça.

Na apreciação a que foi chamado, o TC analisou a proibição de terceirização (ou *outsourcing*) de serviços, introduzida pelo artigo 338.º-A, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, “para satisfação de necessidades asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção de posto de trabalho”, no seu confronto com o princípio da livre iniciativa económica privada consagrado no artigo 61.º n.º 1 da Constituição, que acolhe, também, “a liberdade de investir e desinvestir, na concretização do direito de organização de certos meios de produção para um determinado fim económico”.

Na fundamentação da sua decisão, começa o TC por enquadrar a criação da norma sujeita à sua apreciação na salvaguarda do direito à segurança no emprego, constante do artigo 53.º da Constituição, que se traduz no direito do trabalhador a não ser “privado arbitrariamente do emprego” e nega, pois, ao empregador “o direito ao despedimento livre ou discricionário, ou seja, o poder de pôr fim por sua livre vontade à relação de emprego, salvo justa causa”. Nesse contexto, entende o TC que “a violação da proibição constitucional de despedimentos sem justa causa pode resultar tanto da previsão de fundamentos inadequados como da previsão de regras que não acautelem suficientemente a defesa da posição do trabalhador perante a invocação de fundamentos adequados”.

Assumindo que “a terceirização é uma prática empresarial frequentemente utilizada para reduzir custos, incluindo custos associados à contratação, formação contínua e remuneração de trabalhadores, existindo uma relação entre esta e os contratos a termo de curta duração”, reconhece o TC que a respetiva proibição “é apta, por força do seu impedimento temporário e da consequente sanção em caso de incumprimento, a dissuadir o recurso àquelas modalidades de despedimento se perpetradas com o objetivo

último de terceirizar os respetivos serviços como pura e descomprometida medida de economicista”. Mais entende, citando Júlio Gomes, que “a terceirização pode, inclusive, constituir «uma ameaça à negociação coletiva e aos próprios mecanismos tradicionais de representação dos trabalhadores na empresa», à medida que se substituem trabalhadores por prestadores de serviço que não estarão abrangidos pelos mecanismos específicos da empresa, nem participarão na sua atividade sindical”.

Por outro lado, esclarece o TC que, estando a proibição limitada a um determinado período de tempo, “o legislador não está a condenar a terceirização *tout court*, mas, sim, a impedir o recurso ao despedimento como ato estratégico potencialmente imune ao escrutínio judicial”. Considera ainda, a este propósito, que o período de tempo da proibição, de doze meses, não se afigura excessivo, “atenta a natureza dos motivos causais das referidas modalidades de despedimento e o tempo de resposta dos mercados a situações desta natureza, como também não se vislumbra, com a segurança devida, qualquer outro período de tempo, mais curto, que pudesse sobrepor-se à escolha do legislador e que fosse igualmente capaz de realizar o mesmo propósito dissuasor”.

Não subsistem assim dúvidas ao TC de que as normas ínsitas do 338.º-A do CT são expressão da garantia constitucional do artigo 53.º da Constituição e que as mesmas “se inserem, ainda que com uma formulação, talvez, não muito feliz, numa específica linha de concretização da referida garantia, no sentido de dissuadir, preventivamente, o recurso a despedimentos por causa objetiva, se e quando, utilizados com o intuito de recorrer à terceirização dos serviços”. Mais considera o TC que “ocorrendo uma reversão das causas que terão justificado a cessação dos contratos de trabalho, o empregador não fica absolutamente impedido, durante

aquele período de doze meses, de colmatar as necessidades que, entretanto, surjam”, nomeadamente a possibilidade de recorrer a outras formas de prestação de trabalho como “a contratação de trabalhadores por contrato a termo resolutivo, para fazer face a necessidades inadiáveis e imprevistas de meios de trabalho humano”, pelo que também por essa via reconhece que “embora haja uma efetiva limitação do direito à liberdade de iniciativa económica, essa limitação não é absoluta”.

Acrescenta ainda o TC, por último, que o n.º 2 do artigo 338.º-A “partilha do mesmo efeito dissuasor do comportamento que se visa evitar”, pelo que tanto esta norma como a do n.º 1, “embora comprimam o direito à liberdade de iniciativa económica privada, previsto no artigo 61.º, n.º 1, da CRP, por contraponto ao direito à segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da CRP, são a expressão de um propósito dissuasor e, nessa medida, mais não são do que normas reguladoras de comportamentos gerais de atuação, no contexto delineado pelo artigo 338.º-A do CT, numa lógica semelhante à que existe na previsão de normas anti abuso”.

RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA E INDEMNIZAÇÃO POR DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Acórdão TRP de 10/07/2025 / Proc. n.º 1157/24.OT8PRT.P1 (Relatora Maria Luzia Carvalho)

Considera procedente o recurso interposto pela ré empregadora, revogando a sentença proferida em primeira instância na parte em que a condenava a pagar à autora, sua trabalhadora, uma indemnização por danos morais, numa ação em que também estava em causa a apreciação da resolução com alegação de justa causa do contrato de trabalho da mesma autora.

Alegava a recorrente que, tendo a sentença concluído no sentido da caducidade do direito a resolver o contrato, não poderia ter sido atribuída à autora qualquer indemnização, uma vez que tal significava não se poder sequer provar a justa causa de resolução, e, por inerência, fixar a indemnização de danos patrimoniais dela decorrente.

Começa a Relação do Porto por esclarecer que, na resolução do contrato de trabalho com justa causa, o trabalhador tem direito a uma indemnização única, que resulta da ponderação conjunta dos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, e que pode ser superior à que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, quando os danos sofridos forem de montante mais elevado.

In casu, entende a Relação que “constitui justa causa de resolução, além do mais, a prática de assédio pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores, pelo que, nessa medida, e considerando os fundamentos de facto invocados para motivar a justa causa da resolução, não pode deixar de se considerar que tais factos, suscetíveis de configurar a prática de assédio moral, não têm autonomia, enquanto suporte de uma pretensão indemnizatória diferente da prevista para os casos de justa causa da resolução do contrato de trabalho, que de resto, a autora nem formulou subsidiariamente”.

Como tal, conclui a Relação que, tendo caducado o direito da trabalhadora em resolver o seu contrato de trabalho, não lhe pode ser reconhecido “o direito a indemnização por danos morais autónoma pelos danos morais causados pelos mesmos factos que serviram de causa à resolução do contrato”.

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.