

BOLETIM LABORAL *Portugal*

MARÇO 2025



LEGISLAÇÃO

PENSÕES DE REFORMA

[Portaria n.º 83/2025/1, de 5 de março de 25](#)

Determina os valores dos coeficientes a utilizar na atualização das remunerações anuais a considerar na determinação da remuneração de referência que serve de base de cálculo das pensões de invalidez e velhice do sistema previdencial e das pensões de aposentação, reforma e invalidez do regime de proteção social convergente.

Entra em vigor a 6 de março de 2025 e produz efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

PROVA DE VIDA – REGIME GERAL DE SEGURANÇA SOCIAL

[Decreto-Lei n.º 40/2025, de 26 de março](#)

Procede à alteração dos regimes de proteção nas eventualidades de morte, invalidez e velhice do regime geral de segurança social, estabelecendo a obrigação de realização de prova de vida pelos respetivos pensionistas, bem como as consequências do seu incumprimento.

Estabelece que as provas de vida no âmbito das eventualidades referidas, seus prazos, termos e condições de dispensa, ficam dependentes de regulamentação por portarias do membro do Governo da área da segurança social.

REGIME DE FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO I DORES GRAVES OU INCAPACITANTES DURANTE O PERÍODO MENSTRUAL

Lei n.º 32/2025, de 27 de março

Adita ao Código do Trabalho o artigo 252.º - B, com a seguinte redação:

“Artigo 252.º - B

Falta por dores incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose

1 - A trabalhadora que sofra de dores graves e incapacitantes provocadas por endometriose ou por adenomiose durante o período menstrual tem direito a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de qualquer direito, incluindo retribuição, até três dias consecutivos por cada mês de prestação de trabalho.

2 - Para os efeitos do disposto no número anterior, a prescrição médica que atesta a endometriose ou a adenomiose com dores incapacitantes é entregue ao empregador e constitui prova de motivo justificativo de falta, sem necessidade de renovação mensal.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a prova de motivo justificativo de falta é regulada nos termos do artigo 254.º”

Entra em vigor 30 dias após a publicação, ou seja, a 27 de abril de 2025.

JURISPRUDÊNCIA

NULIDADE DE ACORDO DE REVOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO I DIREITO AO ARREPENDIMENTO I ABUSO DE DIREITO

AC. STJ de 29/01/2025 / Proc.16726/22.5T8LSB. L1.S1 (Relator Mário Belo Morgado)

Confirma o acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, que por sua vez revogara a decisão de primeira instância, numa ação intentada por duas Tripulantes de Cabine da TAP, em que estas requeriam a declaração de nulidade dos acordos de revogação dos respetivos contratos de trabalho, por falta da menção expressa do direito ao arrependimento das mesmas.

Na fundamentação da sua decisão, entende o STJ que, impondo o artigo 349.º do Código do Trabalho, a par da forma escrita do acordo de revogação do contrato de trabalho, que aí se mencione expressamente o prazo legal para o exercício do direito ao arrependimento, a falta desta menção não pode deixar de considerar-se abrangida pela consequência da nulidade associada à preterição da forma escrita do acordo. O STJ consolida assim o entendimento, já maioritário na jurisprudência e na doutrina, segundo o qual a referência ao direito ao arrependimento constitui uma formalidade *ad substantiam* do acordo revogatório, sem o qual este se torna nulo.

Mais considera o STJ que a invocação da referida nulidade não constitui abuso de direito por parte das autoras, pois que este só é de admitir “em casos excepcionais ou de limite” que *in casu* não se verificaram, desde logo porque não foram as trabalhadoras que deram causa ou sequer contribuíram para o desrespeito do referido requisito (nenhuma ilação relevante se podendo retirar, segundo o STJ, “do facto de as autoras terem estado acompanhadas por advogado aquando da assinatura dos acordos revogatórios dos respetivos contratos de trabalho”).

Conclui o STJ condenando a TAP na reintegração das autoras (pois a declaração de nulidade implica que os respetivos contratos de trabalho se mantêm em vigor) e no pagamento a estas das retribuições que deixaram de auferir desde a produção de efeitos de cada um dos acordos, das quais

devem ser abatidas as “quantias referentes à compensação e retribuições pagas por força da cessação do contrato de trabalho”.

REVISTAS NO LOCAL DE TRABALHO I RESERVA DA VIDA PRIVADA I VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

[AC. TRL de 26/02/2025 / Proc. 1349/23.0T8V-FX.L1-4 \(Relatora Celina Nóbrega\)](#)

Confirma a decisão proferida em primeira instância, considerando improcedente o recurso interposto pela ré entidade empregadora, numa ação em que estava em causa a apreciação da licitude do despedimento do autor, com a categoria profissional de operador de armazém, que alegadamente violara o dever de obediência por ter passado a recusar auto revista aleatória, instituída por regulamento interno da empresa, à saída das instalações desta.

Assim, após reconhecer (neste ponto contrariamente ao decidido pela primeira instância) a eficácia do referido regulamento interno (por considerar que esta dependia apenas da sua publicitação, que se deu como provada, como tal não se mostrando afetada pela falta de consulta ou negociação com trabalhadores ou seus representantes), entende a Relação de Lisboa “como excessiva e desproporcionada, bem como intrusiva e violadora do direito de reserva à intimidade da vida privada, o sistema de auto revista aleatória”.

Na fundamentação da sua decisão, considera a Relação que, em prol do direito de proteção da propriedade da empregadora, não podem os seus trabalhadores ser obrigados, quando aleatoriamente escolhidos, “a expor, sem motivo justificativo, bens próprios e o conteúdo das peças de vestuário que usam”. Mais entende a Relação que, para esse efeito, é indiferente que sejam os trabalhadores ou terceiros a fazerem a revista, pois o que está em causa “é o ato em si mesmo e a

devassa que representa”, considerando ainda que, podendo a revista ocorrer “numa sala existente para o efeito como na saída junto aos outros trabalhadores”, não está assegurado, também desse ponto de vista, o direito de reserva à intimidade da vida privada. Finalmente, afirma a Relação que a ré não provou que os demais sistemas de controlo implementados (designadamente a videovigilância) se revelassem insuficientes para a proteção dos seus bens e, como tal, que a auto revista fosse necessária para assegurar essa finalidade.

Como tal, entendendo a Relação como legítima a recusa do autor em sujeitar-se à auto revista, conclui no sentido da ilicitude do seu despedimento (que nessa recusa assentara), com as devidas consequências legais.

ACIDENTE DE TRABALHO I NEGLIGÊNCIA GROSSEIRA

[AC. TRG de 06/03/2025 / Proc. n.º 439/22.5T8B-CL.GIK \(Relatora Vera Sottomayor\)](#)

Confirma a decisão proferida pelo tribunal de primeira instância, mantendo a absolvição da ré seguradora relativamente aos pedidos decorrentes de acidente de trabalho formulados pela trabalhadora sinistrada.

No enquadramento prévio a que procedeu, considera a Relação de Guimarães que, “para que se verifique a descaraterização do acidente com base na negligência grosseira é necessária a prova de que ocorreu um ato ou omissão temerária, reprovável e indesculpável em alto e relevante grau por parte do sinistrado, injustificados pela habitualidade ao perigo do trabalho executado, pela confiança na experiência profissional ou pelos usos e costumes da profissão”, tornando-se ainda necessário demonstrar que o acidente ocorreu exclusivamente por causa desse comportamento.

Na apreciação que em concreto faz dos factos provados, conclui a Relação que, não tendo a sinistrada parado no sinal de STOP existente no local, correu “o risco gratuito de uma manobra que envolvia o sério perigo e colisão com outros veículos, que circulassem na Estrada Nacional 205”, configurando tal conduta, por “altamente temerária”, como negligência grosseira.

Da factualidade provada, retirou ainda a Relação que a sinistrada “cortou a linha de transito do veículo que circulava naquela estrada nacional, não dando hipótese ao condutor de evitar o embate”, pelo que conclui que o seu comportamento foi a causa exclusiva do acidente.

RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO I CADUCIDADE

[AC. STJ de 12/03/2025 / Proc. 2015/22.9T8CTB. C1.S1 \(Relatora Albertina Pereira\)](#)

Concede provimento ao recurso do autor trabalhador, revogando o acórdão recorrido (da Relação de Coimbra) e julgando não verificada a caducidade do direito de resolução (com justa causa) do contrato de trabalho pelo mesmo autor.

Começa o STJ por considerar que a fixação do prazo de caducidade para o trabalhador resolver com justa causa o seu contrato de trabalho – nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos – assenta no pressuposto de que, se depois de tomar conhecimento dos factos que fundamentam a resolução do contrato, o trabalhador não reagiu nesse prazo, é porque o comportamento do empregador não impossibilitou a prossecução da relação, considerando-se, por isso, não haver justa causa para a resolução.

Considera não obstante o STJ que, tratando-se *in casu* de factos instantâneos com efeitos que se prolongam no tempo, se

deve considerar que esse prazo de prazo de 30 dias se inicia, “não no momento do conhecimento da materialidade dos factos, mas antes quando estes assumem tal gravidade no contexto da relação laboral que a subsistência do contrato de trabalho se torna imediatamente impossível”.

Tentando determinar em que momento se tornou inexigível para o trabalhador a manutenção da relação laboral, entende o STJ que, embora o autor, no quadro de negociações em curso para a cessação do seu contrato de trabalho, tenha desempenhado funções de acordo com o determinado unilateralmente pelas rés empregadoras em violação das suas condições contratuais, tal só sucedeu “em virtude de o mesmo supor que se tratava de situação temporária até ao final do contrato e por reear entrar em litígio com as Rés”. Ora, tendo a gerência das rés dado por findas essas negociações e determinado o regresso ao serviço do autor com essas mesmas condições (que o autor entendia como violadoras das suas garantias contratuais e nas quais fez assentar a justa causa invocada), conclui o STJ que só a partir dessa data se tornou insustentável para o Autor a manutenção da relação de trabalho, pelo que considera tempestiva a respetiva comunicação de resolução.

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.