

BOLETIM LABORAL

Portugal

OUTUBRO 2025



LEGISLAÇÃO

INCENTIVO AO TRABALHO DE JOVENS DESEMPREGADOS

Portaria n.º 336/2025/1, de 7 de outubro

Cria a medida excecional de incentivo ao regresso ao trabalho para jovens desempregados, com o objetivo de estimular a procura ativa de emprego e compensar financeiramente os jovens que celebrem contrato de trabalho antes do termo do período de concessão do subsídio de desemprego.

Consiste na atribuição de um apoio financeiro a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P. (IEFP) aos beneficiários de subsídio de desemprego que concluem com sucesso a sua procura ativa de emprego.

São destinatários do apoio financeiro os jovens, com idade inferior a 30 anos, beneficiários de subsídio de desemprego que, à data da celebração do contrato de trabalho, estejam inscritos como desempregados no IEFP, em data anterior à publicação da portaria.

Para efeitos de concessão do apoio financeiro, os destinatários da medida devem celebrar (após a data da entrada em vigor da portaria) contrato de trabalho a tempo completo e com duração igual ou superior a seis meses.

O apoio financeiro consiste na atribuição de um valor monetário mensal igual a 35% ou a 25%, consoante o contrato de trabalho a celebrar seja sem termo ou a termo. E tem um limite temporal correspondente ao período remanescente de concessão do subsídio de desemprego que deixa de auferir ou ao prazo de duração do contrato de trabalho celebrado, no caso de este ser inferior ao período do subsídio de desemprego.

Entra em vigor a 8 de outubro de 2025 e vigora até 30 de junho de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

REFORMA I INDEMNIZAÇÃO EM SUBSTITUIÇÃO DA REINTEGRAÇÃO

Acórdão STJ de 03/10/2025 / Proc. n.º 1634/20.2T8BRR.L1.S1 (Relator José Eduardo Sapateiro)

Julga improcedente o recurso de revista excecional interposto pela ré quanto à questão suscitada (despedimento ilícito, indemnização em substituição da reintegração e caducidade por reforma do trabalhador despedido), confirmando-se o Acórdão da Relação de Lisboa e reafirmando-se, pois, que a indemnização em substituição da reintegração, prevista no artigo 391.º do Código do Trabalho, é devida mesmo que o trabalhador se reforme durante a pendência da ação de impugnação do despedimento ilícito, devendo ser calculada até à data da reforma.

O STJ começa por distinguir a natureza e finalidade da reintegração e da indemnização, sublinhando que “a reintegração, com o retorno do trabalhador ilicitamente despedido ao seu posto de trabalho, categoria profissional e atividade, visa, conjuntamente com o recebimento das remunerações vencidas entre o despedimento e a data do trânsito em julgado que declarou a ilicitude do despedimento, a restauração natural da situação laboral existente antes de tal cessação ilegal da relação de trabalho, ao passo que a indemnização em substituição da reintegração não assenta apenas no despedimento ilícito – dado pressupor ainda outra causa, radicada na manifestação da vontade do trabalhador em não prosseguir o vínculo laboral – e não se reconduz apenas a um singelo e simples equivalente ou sucedâneo pecuniário da aludida reintegração”.

Neste contexto, o STJ destaca que “a indemnização, nos moldes em que se acha

legalmente configurada, não visa apenas compensar o trabalhador pela sua não reintegração e perda de emprego, que deriva, as mais das vezes, de uma escolha sua que pode exercer até ao final da Audiência Final, mas também indemnizá-lo pelo facto de ter sido ilegalmente despedido, por razões que se revelaram falsas, injuriosas ou, pelo menos, equívocas, distintas das invocadas, insuficientes ou não provadas, com todas as repercussões materiais, emocionais e psicológicas que acarreta para o mesmo e respetiva família e amigos”.

Sublinha ainda que os prejuízos sofridos pelo trabalhador ilicitamente despedido “não deixaram de existir ou perderam a sua gravidade e suficiência para justificar a atribuição de uma indemnização” pela circunstância de o mesmo, entretanto (na pendência dos autos onde se aprecia o seu despedimento), se ter reformado (por velhice ou por incapacidade).

Assim, o STJ rejeita a tese de que a indemnização de antiguidade seja um mero sucedâneo da reintegração, considerando “excessiva, desproporcionada e, na sua essência, formalista” a posição que faz depender a indemnização da possibilidade de reintegração, e conclui que, no caso concreto, a empregadora deve ser condenada na indemnização em substituição da reintegração, calculada em função da antiguidade do trabalhador até à data da reforma.

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO I CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Acórdão STJ de 03/10/2025 – Proc. n.º 4048/22.6T8GMR.G1.S1 (Relator: Mário Belo Morgado)

Concede a revista e revoga o anterior acórdão anterior da Relação de Guimarães, acordando em declarar a ilicitude do despedimento por extinção do posto de trabalho da autora, que na ré empregadora ocupava a posição de “chefe dos serviços administrativos”.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ sublinha que o fundamento invocado pela ré na decisão de despedimento não foi a extinção do posto de trabalho de chefe dos serviços administrativos, mas a “extinção de um posto de trabalho nos nossos serviços administrativos”, sendo esta uma área funcional na qual laboravam mais duas trabalhadoras.

Assim sendo, conclui o STJ que a Relação, ao não submeter a relação contratual ao fundamento efetivamente invocado pela entidade empregadora, incorreu em erro, pois “estava vedado às instâncias basear a decisão de despedimento na extinção do cargo de chefia dos serviços administrativos, quando a empregadora não só não invoca este fundamento, como expressamente afirmou que é ‘premente proceder à extinção de um posto de trabalho nos nossos serviços administrativos’”.

Mais considera o STJ que “a pretensão da ré nunca poderia proceder com base no fundamento por si invocado, uma vez que é patente que o cargo da recorrente, que detinha funções de chefia, não era um mero ‘posto de trabalho nos serviços administrativos’, idêntico ao das demais trabalhadoras que aí exerciam funções, não tendo, assim, o posto de trabalho da autora conteúdo funcional correspondente ao daquele que se visava extinguir”.

ASSÉDIO MORAL I RESOLUÇÃO COM JUSTA CAUSA

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08/10/2025 – Proc. n.º 2818/23.7T8BRR.L1-4 (Relatora: Paula Santos)

Julga parcialmente procedente o recurso de apelação interposto pelo autor trabalhador, reconhecendo a existência de justa causa na resolução do seu contrato de trabalho, com fundamento em assédio moral do gerente da ré empregadora.

Após analisar os factos, a Relação começa por sublinhar que a apreciação da existência

de assédio moral deve considerar a conduta do empregador no seu conjunto, e abrange comportamentos ilícitos, mas também aqueles que, embora lícitos no exercício do poder de direção, “pelo seu número de atos praticados, pela sua carga discriminatória, pelo pendor humilhante de parte desses atos e pelo facto de outros penalizarem o trabalhador financeiramente, num curto mas intendo período de tempo, originam um ambiente hostil, com repercussões na saúde do trabalhador, por geradores de um estado psicológico de sofrimento que se repercute nas suas relações familiares”.

Entende assim a Relação que, no caso concreto, o gerente, após uma discussão com o trabalhador, adotou um conjunto de comportamentos que, considerados globalmente, se traduziram num ambiente hostil e desestabilizador, nomeadamente o corte de comunicação (apenas) com o trabalhador, a restrição do estacionamento, a omissão de declaração para circulação durante a Jornada Mundial da Juventude, a proibição de auxílio por parte de um colega, e a cessação do pagamento de um complemento remuneratório de 150€, pago desde 2011, “tudo isto num curto mas intenso período de tempo”.

Entende, em consequência, que não era exigível ao trabalhador a manutenção do contrato, pelo que reconhece a existência de justa causa para a resolução, nos termos do artigo 394.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho.

Acrescenta ainda que, “integrando a conduta de assédio moral do empregador infrações continuadas e atos e infrações instantâneos de efeito duradouro”, o prazo de caducidade apenas se inicia com a prática do último ato ou efeito.

Por último, a Relação condena a ré a pagar ao trabalhador uma indemnização por danos não patrimoniais ao trabalhador, vítima de assédio moral pelo gerente da empregadora que, em consequência desse comportamento, “sofreu ansiedade, angústia, dificuldades em dormir, e deixou de ter ânimo para estar com a família e dar atenção aos filhos”.

INFRAÇÃO DISCIPLINAR I PROPORCIONALIDADE DO DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Acórdão STJ de 15/10/2025 / Proc. n.º 6805/21.1T8BRG.G1.S1 (Relator Mário Belo Morgado)

Revoga acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, reconhecendo (tal como a primeira instância o fizera anteriormente) a licitude do despedimento de um docente que, por quatro vezes, entrou no balneário feminino quando este era utilizado por alunas dos 6.º e 8.º anos, com idades entre os 11 e os 14 anos, após as aulas de Educação Física, num momento em que era expectável que as alunas estivessem a mudar de roupa, “o que o professor não podia ignorar”.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ sublinha que as alunas se encontravam na fase da puberdade, em que devem, em particular, “ser resguardadas de qualquer tipo de comportamento invasivo da sua privacidade por parte de adultos, até para que possam crescer interiorizando a ideia de que isso não pode ser tolerado sem motivo justificado ou de força maior, sobretudo quando, estando em causa meninas, se trata de um homem, professor, investido na inerente posição pedagógica e de autoridade”.

Assinala ainda que dois dos episódios ocorreram já após o autor ter sido informado da reclamação de uma progenitora, “persistência que, demonstrando grande falta de perceção ou de indiferença relativamente aos seus deveres, agrava a censurabilidade do conjunto da sua conduta”.

O STJ rejeita qualquer justificação plausível para a conduta do autor, afastando a alegação de que a entrada se justificaria por razões de contingência sanitária, considerando que, se o objetivo era apressar as alunas, se exigiria que “o professor tivesse solicitado a colaboração de alguma funcionária ou docente do género feminino ou que se tivesse limitado a bater à porta ou a chamar as alunas em voz alta”. E dá ainda ênfase à especial exigência de conduta dos docentes, frisando que “a escolha qde um estabelecimento de ensino pelos pais, sobretudo tratando-se de uma escola privada, assenta na confiança que nele depositam, sendo inquestionável que o comportamento de um professor do tipo do apurado nos autos é suscetível de colocar seriamente em causa a confiança dos progenitores na escola”.

Conclui o STJ considerando que “com a sua conduta o autor pôs irremediavelmente em causa a confiança necessária à manutenção da relação laboral, assim tornando a sua subsistência prática e imediatamente impossível”, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

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.