

BOLETIM LABORAL

Portugal

DEZEMBRO 2025



LEGISLAÇÃO

COMUNICAÇÃO DE ADMISSÃO DE TRABALHADORES À SEGURANÇA SOCIAL

[Decreto-Lei n.º 127/2025, de 9 de dezembro](#)

Procede à vigésima alteração do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado em anexo à Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na sua redação atual, conferindo nova redação aos artigos 23.º-B, 29.º, 32.º, 40.º e 43.º do mesmo Código.

Entre outras, destacam-se as seguintes alterações:

- a) a obrigatoriedade de a admissão de trabalhadores ser comunicada pelas entidades empregadoras à instituição de segurança social competente, no serviço da Segurança Social Direta, até ao início da execução do contrato de trabalho (no regime ainda em vigor e agora alterado, a comunicação é obrigatoriamente efetuada nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato de trabalho), sem prejuízo de, por razões excecionais e devidamente fundamentadas ligadas à celebração de contratos de trabalho de muito curta duração ou à prestação de trabalho por turnos, se manter a possibilidade de se poder efetuar ainda nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade;
- b) na falta de cumprimento da obrigação de admissão, passa a presumir-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no primeiro dia do terceiro mês anterior ao da verificação do incumprimento (no regime ainda em vigor e agora alterado, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho ao serviço da entidade empregadora faltosa no primeiro dia do décimo segundo mês anterior ao da verificação do incumprimento).

Entra em vigor a 1 de janeiro de 2026.

[Decreto Regulamentar n.º 7/2025, de 9 de dezembro](#)

Altera o [Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011](#), de 3 de janeiro, que regulamenta o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, conferindo nova redação aos artigos 5.º, 6.º, 8.º, 16.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º, 29.º, 30.º e 70.º desse diploma.

Entre as alterações introduzidas, e para além do propósito de simplificação das comunicações das entidades empregadoras à segurança social, impõe ao trabalhador, para efeitos da comunicação da sua admissão, a obrigação de fornecer à entidade empregadora os elementos necessários à sua inscrição e enquadramento no regime (no regime ainda em vigor e agora alterado, o ónus é colocado na entidade empregadora, que deve solicitar ao trabalhador e comunicar à instituição de segurança social competente os elementos necessários à sua inscrição e enquadramento).

Entra em vigor a 1 de janeiro de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO I INEXIGIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Acórdão TRL de 03/12/2025 / Proc. n.º 2130/24.4T8VFX.L1-4 (Relatora Manuela Fialho)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, que declarara ilícito o despedimento de uma trabalhadora com 23 anos de serviço, sem registo disciplinar, ao serviço de uma instituição de apoio a idosos.

Estava em apreciação uma situação em que a autora, no exercício das suas funções, usara de força física com um utente idoso e com demência, retirando-lhe de forma brusca um bolo e empurrando-o após este resistir. A entidade empregadora alegou que este comportamento violava os deveres de urbanidade, zelo e obediência, e que a confiança na autora ficara irremediavelmente abalada, tornando inexigível a manutenção da relação laboral.

A Relação reconhece que “o modo brusco, acompanhado de interpelação em voz alta, configura violação do dever de urbanidade”

e que “tal comportamento, bem como o facto de ter empurrado o utente – ainda que não se apurando em que termos ou com que finalidade – mostra-se contrário às ordens e instruções da empregadora e ao zelo e diligência que à trabalhadora eram exigidos no cumprimento das suas funções”.

Não obstante, valoriza a antiguidade da trabalhadora, a ausência de antecedentes disciplinares e a inexistência de impacto relevante do episódio, a que acresce a circunstância de não terem ficado “demonstradas as agressões físicas concretizadas numa chapada na cara e o bater no corpo”.

Por essas razões, entende não se verificar a inexigibilidade de manutenção da relação laboral e, como tal, considera que a sanção de despedimento é desproporcionada face aos factos apurados.

GREVE I SERVIÇOS MÍNIMOS

Acórdão TRL de 03/12/2025 / Proc. n.º 2721/25.6YRLSB-4 (Relatora Alda Martins)

Confirma parcialmente a decisão arbitral relativa à definição de serviços mínimos a assegurar durante a greve dos técnicos auxiliares de saúde, decretada para um só dia útil.

No caso concreto, entende a Relação de Lisboa que não se justifica a inclusão, nos serviços mínimos, de intervenções cirúrgicas que tenham como única finalidade evitar o adiamento para além dos limites legais, salvo se estiverem em causa situações de urgência ou de risco de dano irreparável ou de difícil reparação, “medicamente fundamentadas”.

Na fundamentação da sua decisão, considera a Relação que “as necessidades impreteríveis são as que requerem a sua satisfação imediata e plena”, que correspondem, no caso da greve em apreciação, “às situações

de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação”, razão pela qual entende que apenas devem ser asseguradas intervenções cirúrgicas em situações de urgência ou de risco efetivo para os doentes.

Assim, por não se ter demonstrado que, na generalidade dos serviços que encerram aos domingos e feriados, o encerramento em mais um dia da semana possa significar uma situação urgente ou de risco de dano irreparável, concluiu a Relação que, “nesses casos, apenas devem ser garantidos os meios estritamente necessários, não podendo ultrapassar o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço”.

ACIDENTE DE TRABALHO MORTAL I DOENÇA NATURAL

Acórdão TRG de 04/12/2025 / Proc. n.º 1335/21.4T8MAI.G1 (Relatora Vera Sottomayor)

Revoga a decisão da primeira instância, considerando improcedente o recurso interposto pelos herdeiros e beneficiários do sinistrado, um motorista de pesados falecido no local e tempo de trabalho, enquanto procedia, com outros colegas, à mudança de pneus de veículo pesado de mercadorias.

Alegavam os autores que a morte resultara de acidente de trabalho, pedindo, em consequência, a condenação da seguradora no pagamento das prestações legais devidas.

Considera a Relação de Guimarães que “a simples constatação de lesão, perturbação funcional ou doença do trabalhador no local e tempo de trabalho” – no caso uma “paragem cardio-cardiorespiratória de causa desconhecida” enquanto o sinistrado se encontrava debaixo do camião de barriga para baixo a proceder à mudança de pneus – “não faz presumir a existência de um acidente de trabalho, não dispensando os interessados da prova efetiva da sua ocorrência”.

Sublinha a Relação que “não se provou que tivesse ocorrido qualquer evento que desencadeasse as dificuldades respiratórias e os espasmos sofridos pelo sinistrado no momento que antecedeu a sua provável paragem cardiorrespiratória de origem desconhecida”, designadamente qualquer esforço anormal ou causa exógena relacionada com o trabalho, pelo que conclui não estarem reunidos os requisitos necessários à qualificação como acidente de trabalho.

IRREDUTIBILIDADE DA RETRIBUIÇÃO I RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM JUSTA CAUSA

Acórdão TRE de 10/12/2025 / Proc. n.º 285/24.7T8BJA.E1 (Relatora Paula do Paço)

Confirma decisão da primeira instância que reconheceu a existência de justa causa na resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador autor, na sequência de uma redução significativa e unilateral da sua retribuição mensal.

Na fundamentação da sua decisão, começa a Relação de Évora por clarificar que “o princípio da irredutibilidade não impede que sendo a retribuição do trabalhador composta por várias parcelas ou elementos, o empregador altere o quantitativo de algumas ou até as suprima, desde que o quantitativo da retribuição global não seja alterado”. Entende, todavia, que há “violação do princípio da irredutibilidade da retribuição se a decisão assumida pelo empregador de alterar os critérios de pagamento das comissões de vendas e de extinguir o pagamento do subsídio de prevenção de máquinas, sem que qualquer modificação tivesse ocorrido na prestação do trabalho, originaram uma diminuição da remuneração auferida pelo trabalhador superior a €500/mês”.

Destacando que a justa causa subjetiva para a resolução do contrato pelo trabalhador exige, além do comportamento ilícito do empregador, que esse comportamento, pela sua gravidade e

consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, considera a Relação que esta impossibilidade *in casu* se deve ter por verificada atendendo a que “a redução ilícita do salário do recorrido atingiu valores consideráveis, pois este deixou de auferir mais do que € 500 /mês”.

Mais entende a Relação como equilibrada e justa a fixação de uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano de antiguidade, “face à duração do contrato e à gravidade dos factos”.

CRÉDITO LABORAL I PRESCRIÇÃO

Acórdão STJ de 10/12/2025 / Proc. n.º 474/24.4T8TVD.L1.S1 (Relator Leopoldo Soares)

Nega a revista interposta pela ré empregadora, confirmando decisão do Tribunal da Relação, no âmbito de ação em que se apreciava a questão da prescrição dos créditos laborais reclamados pelo autor trabalhador após a cessação do contrato de trabalho.

A controvérsia centrava-se na interpretação do artigo 323.º, n.º 2, do Código Civil, que regula a interrupção da prescrição quando a citação não é efetuada dentro de cinco dias após ser requerida, por motivo não imputável ao autor. A recorrente alegava que, para beneficiar da interrupção da prescrição, seria necessário que o prazo prescricional ainda estivesse em curso ao sexto dia após a propositura da ação, o que, no caso, não se verificou.

O STJ, após clarificar que a prescrição se interrompe, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 323.º do Código Civil, “desde que tenha sido requerida a citação do réu cinco dias antes do termo do prazo prescricional”, conclui que, tendo o contrato de trabalho cessado em 6 de março de 2023 e a ação sido intentada em 2 de março de 2024, a ré se considera citada no dia 7 de março de 2024, logo ainda dentro do prazo prescricional, que apenas terminou às 24 horas do mesmo dia 7 de março de 2024.

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.