

BOLETIM LABORAL

Portugal

FEVEREIRO 2026



LEGISLAÇÃO

LAY-OFF SIMPLIFICADO | ISENÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES | INCENTIVO EXTRAORDINÁRIO

Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 5 de fevereiro

Cria um regime de apoios sociais e de lay-off simplificado para as zonas atingidas pela tempestade «Kristin».

Estabelece medidas excecionais e temporárias de natureza social, contributiva e laboral aplicáveis às zonas abrangidas pela declaração de situação de calamidade decorrente da tempestade “Kristin”, nos termos e dentro do âmbito temporal e geográfico definidos pelas Resoluções do Conselho de Ministros n.º 15 B/2026, de 30 de janeiro, e n.º 15 C/2026, de 1 de fevereiro.

Regime simplificado de redução ou suspensão da atividade (lay off)

Consagra um regime simplificado de redução do período normal de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho para empregadores que se encontrem comprovadamente em situação de crise empresarial decorrente dos danos provocados pela referida tempestade, designadamente em virtude da destruição de instalações, equipamentos ou de perda relevante de rendimentos, desde que localizados nos concelhos abrangidos pela declaração de calamidade.

Corresponde, em termos substantivos, ao regime previsto nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, com a especificidade da dispensa das obrigações procedimentais previstas nos artigos 299.º e 300.º do mesmo diploma, considerando-se a situação de crise empresarial verificada mediante requerimento do empregador apresentado junto dos serviços competentes, designadamente através da Segurança Social Direta e do portal gov.pt, sem prejuízo de controlo *a posteriori*. Do requerimento devem constar os fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida, o quadro de pessoal discriminado por secções, os critérios de seleção dos trabalhadores abrangidos, bem como o número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger.

Isenção do pagamento de contribuições para a Segurança Social

Cria um regime excecional e temporário de isenção – total ou parcial – do pagamento de contribuições para a Segurança Social.

A isenção total aplica-se às entidades empregadoras contribuintes do regime geral da Segurança Social cuja atividade tenha sido diretamente afetada pela situação de calamidade e que tenham visto a sua capacidade produtiva reduzida, nomeadamente por perda de instalações, terrenos, veículos ou outros instrumentos de trabalho essenciais à laboração. A isenção é concedida por um período máximo de seis meses, prorrogável por igual período, desde que o empregador tenha a sua situação contributiva e tributária regularizada à data do pedido e tenha sofrido perda de rendimentos ou de capacidade produtiva diretamente causada pela situação de calamidade, incluindo, quando aplicável, os valores devidos a título de subsídios de férias e de Natal. Em caso de regularização superveniente dessas condições, o apoio pode ainda ser concedido, produzindo efeitos a partir do mês seguinte ao da regularização e mantendo-se pelo período remanescente.

A isenção parcial corresponde à redução em 50 % da taxa contributiva a cargo da entidade empregadora e destina-se à contratação de trabalhadores que se encontrem em situação de desemprego por motivo diretamente causado pela situação de calamidade. São abrangidas as contratações efetuadas no período de um ano a contar da entrada em vigor do decreto-lei, incluindo as realizadas a partir da data de entrada em vigor da Resolução do Conselho de Ministros n.º 15 B/2026. O acesso a este apoio depende, cumulativamente, da inexistência de dívidas contributivas e fiscais, da inexistência de atrasos no pagamento das retribuições e do aumento efetivo do número total de trabalhadores face à média dos doze meses anteriores.

Incentivo extraordinário à manutenção de postos de trabalho

Prevê a concessão, pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P., de um incentivo

financeiro extraordinário à manutenção de postos de trabalho, destinado a apoiar o pagamento das obrigações retributivas dos empregadores afetados pela situação de calamidade. O incentivo é concedido por um período de três meses, com possibilidade de prorrogação, mediante avaliação do IEFP.

O apoio destina-se exclusivamente ao pagamento da retribuição normal ilíquida dos trabalhadores, deduzida a contribuição para a Segurança Social, até ao limite de duas vezes a retribuição mínima mensal garantida, acrescido de apoio à alimentação e ao transporte, bem como, quando aplicável, do subsídio de Natal. A atribuição do incentivo depende, entre outros requisitos, da demonstração de dificuldade na manutenção dos postos de trabalho, da regularidade contributiva e tributária, do cumprimento das obrigações retributivas e da inexistência de processos de despedimento iniciados após o início do mês em que ocorreu a situação de calamidade, salvo por facto imputável ao trabalhador.

Durante o período de concessão do incentivo, o empregador encontra-se sujeito a deveres específicos, designadamente a obrigação de manutenção do nível de emprego, a proibição de despedimentos nas modalidades legalmente vedadas, a proibição de distribuição de lucros, sob qualquer forma, incluindo levantamentos por conta, e a proibição de aumento das remunerações dos membros dos órgãos sociais. O incumprimento destas obrigações determina a cessação imediata do apoio e a restituição, total ou proporcional, dos montantes recebidos, sem prejuízo de eventual responsabilidade contraordenacional ou criminal.

Entrou em vigor a 6 de fevereiro de 2026 e produziu efeitos retroativos a 28 de janeiro de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

IGUALDADE SALARIAL I TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO

Acórdão do TRL de 28/01/2026 / Proc. n.º 1485/23.2T8ALM.L1-4 (Relatora Carmencita Quadrado)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, negando provimento ao recurso interposto pela empregadora, numa ação em que se apreciava se o pagamento de bónus de valor inferior a um trabalhador português destacado, por referência a colegas de outras nacionalidades que exerciam funções idênticas, violava o princípio da igualdade salarial.

No caso, ficou demonstrado que o autor, um trabalhador português destacado no estrangeiro, auferia bónus inferiores aos de trabalhadores de outras nacionalidades colocados em funções equivalentes, com o único fundamento, invocado pela ré empregadora, “de o nível de vida em Portugal ser mais baixo”.

Na fundamentação da sua decisão, clarifica a Relação de Lisboa que o artigo 270.º do Código do Trabalho, em concretização do princípio consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição da República Portuguesa, impõe a atribuição de retribuição igual para trabalho igual ou de valor igual, apenas admitindo diferenciações remuneratórias quando fundadas em critérios objetivos, materialmente justificados e não discriminatórios, incumbindo nesse caso ao empregador a demonstração da existência de fundamento legítimo bastante para justificar uma diferença de tratamento.

Considera a Relação que a invocação genérica do nível de vida do país de residência do trabalhador não constitui critério objetivo idóneo para justificar diferenças remuneratórias entre trabalhadores que executam trabalho idêntico, pelo que conclui que o pagamento de bónus inferiores com esse fundamento configura tratamento discriminatório.

ACIDENTE DE TRABALHO I INOBSERVÂNCIA DE REGRAS DE SEGURANÇA I AUMENTO DO RISCO DE ACIDENTE

Acórdão TRG de 05/02/2026 / Proc. n.º 3989/23.8T8VCT.G1 (Relatora Maria Leonor Barroso)

Julga procedente a apelação interposta pela ré seguradora, revogando a decisão de primeira instância na parte em que absolvera a entidade empregadora, no âmbito de um processo por acidente de trabalho em que estava em causa a apreciação da alegada responsabilidade agravada desta última por inobservância de regras de segurança e saúde no trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, segundo a Relação de Guimarães, “os factos apurados permitem concluir em concreto por um aumento significativo do risco de queda: o autor trabalhava em altura ao nível da laje do 1.º piso e caiu da distância de 4m quando descia da laje; para o efeito usava uma escada portátil, a qual não oferecia qualquer proteção contra risco de queda e, acima de tudo, encontrava-se instalada em local perigoso em cima de um talude, tendo por baixo uma abertura/fosso com profundidade de 3 m, a qual não estava vedada e onde o trabalhador se precipitou quando descia da laje do 1º piso.”

Considera assim a Relação que, ao utilizar meio inadequado de acesso à laje superior e ao omitir medidas de proteção coletiva, a entidade empregadora violou o regime de prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho constante do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, designadamente no que toca às regras a observar na execução de trabalhos em altura.

Como tal, conclui a Relação pela verificação de responsabilidade agravada da entidade empregadora e sua consequente condenação, por entender que a violação de regras de segurança aumentou a probabilidade de ocorrência do acidente. Para a suficiência dessa demonstração para a condenação da entidade

empregadora, recorre a Relação à jurisprudência uniformizada do Supremo Tribunal de Justiça, segundo a qual não é exigível “a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação”.

CONTRATO DE TRABALHO I CADUCIDADE I IMPOSSIBILIDADE SUPERVENIENTE I SUSPENSÃO DO CONTRATO

Acórdão TRG de 05/02/2026 / Proc. n.º 114/24.IT8VCT.G1 (Relatora Vera Maria Sottomayor)

Julga procedente a apelação interposta pela entidade empregadora, revogando a sentença de primeira instância que a havia condenado no pagamento de retribuições após a alta clínica de trabalhador vítima de acidente de trabalho.

Entende a Relação de Guimarães que, numa situação em que, após alta clínica do trabalhador subsequente a acidente de trabalho, o empregador considere não lhe ser possível assegurar ocupação em função compatível com o estado do trabalhador, “deverá emitir declaração nesse sentido e solicitar parecer ao IEFP, o qual emitirá parecer no sentido: da viabilidade da ocupação do trabalhador num posto de trabalho na empresa em que ocorreu o acidente de trabalho, caso em que o empregador

deverá colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis; ou da impossibilidade de ocupação do trabalhador em posto de trabalho da empresa, caso em que solicita a intervenção do centro de emprego no sentido de apoiar o trabalhador a encontrar soluções alternativas com vista à sua reabilitação e reintegração profissional”.

Ora, no caso em apreciação, considera a Relação que, constatando a ré empregadora não ter trabalho para dar ao trabalhador “atento o seu estado físico” (de uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual e uma IPP de 60%), a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva (de o trabalhador prestar serviço) se tornou inequívoca após a notificação do parecer do IEFP que confirmou a inexistência de posto de trabalho compatível.

Acrescenta a Relação que, no período compreendido entre a alta clínica e a data da notificação do parecer do IEFP, não é devido o pagamento de retribuições, por se verificar uma situação de impossibilidade objetiva de prestação de trabalho por inexistência de funções compatíveis, determinante, pelo menos, da suspensão do contrato de trabalho, “condicionada ou sujeita à condição resolutiva da sua confirmação pelo parecer do IEFP”.

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, 2026 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.