

## BOLETIM LABORAL *Portugal*

MAIO 2026



### LEGISLAÇÃO

#### AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT)

Portaria n.º 221/2026/1, de 13 de maio

Estabelece a estrutura orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Vem, no seguimento do [Decreto Regulamentar n.º 2/2026](#), de 13 de fevereiro (que procedera à reestruturação da ACT, alterando o [Decreto Regulamentar n.º 47/2012](#), de 31 de julho), determinar a estrutura nuclear dos serviços centrais, a estrutura flexível dos serviços desconcentrados, e as respetivas competências.

Revoga a Portaria n.º 1294-D/2007, de 28 de setembro.

Entra em vigor a 14 de maio de 2026.

#### PROVA DE VIDA DOS PENSIONISTAS RESIDENTES NO ESTRANGEIRO

Portaria n.º 225/2026/1, de 19 de maio

Procede à primeira alteração da [Portaria n.º 274/2025/1](#), de 31 de julho, que regulamenta a prova de vida, no âmbito nacional, a ser realizada pelos pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência, no regime geral de segurança social, residentes no estrangeiro.

Tem em vista a permitir maior celeridade e eficiência na prova de vida documental, reduzindo o trabalho burocrático e ainda, no âmbito do regime transitório, aplicar já no presente ano o mecanismo da prova de vida aos pensionistas residentes no Canadá.

Entra em vigor a 20 de maio de 2026 e produz efeitos a partir de 1 de maio deste mesmo ano.

## JURISPRUDÊNCIA

### ACIDENTE DE TRABALHO | DESCARACTERIZAÇÃO | NEGLIGÊNCIA GROSSEIRA DO SINISTRADO | ALCOOLEMIA

Acórdão TRE de 07/05/2026 / Proc. n.º 6578/21.8T8LRS.E1 (Relatora Paula do Paço)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, negando provimento ao recurso interposto pela autora, filha do falecido sinistrado, no âmbito de um processo de acidente de trabalho. Estava em causa saber se o acidente de viação ocorrido no trajeto casa-trabalho, do qual resultou a morte do trabalhador sinistrado, devia ou não ser descaracterizado em razão de negligência grosseira do mesmo sinistrado, ao abrigo do artigo 14.º n.º 1 alínea b) da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (LAT).

Ficou provado que o sinistrado conduzia o veículo sem cinto de segurança e com uma taxa de álcool no sangue de 3,62 g/L, após deduzida a margem de erro máximo admissível de 0,46 g/L, numa via composta por quatro faixas de rodagem em cada sentido, com velocidade máxima de 100 km/h. Do acidente dos autos veio a resultar um despiste com capotamento do veículo, tendo o sinistrado sido projetado para o exterior do veículo e perdido a vida em consequência das lesões traumáticas sofridas.

Na fundamentação da sua decisão, entende a Relação que conduzir numa estrada de trânsito intenso e rápido, sem cinto de segurança e com uma taxa de alcoolemia extremamente elevada, constitui comportamento de altíssimo risco e absolutamente temerário, revelador de total desconsideração pelos perigos óbvios e pelas regras básicas da prudência, não resultando a conduta adotada da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão, pelo que se deve dar por preenchido o conceito de negligência grosseira previsto no artigo 14.º n.º 3 da LAT.

Conclui a Relação que a conduta do sinistrado foi a causa exclusiva do acidente — não tendo existido

outros veículos intervenientes, nem condições meteorológicas adversas —, sendo que o estado de intoxicação etanólica aguda afetou gravemente as capacidades de condução e a falta de cinto de segurança agravou o quadro danoso, mostrando-se assim verificados todos os pressupostos da causa de exclusão de responsabilidade prevista no artigo 14.º n.º 1 alínea b) da LAT, com conseqüente absolvição da seguradora de todos os pedidos formulados.

### CONTRATO DE TRABALHO A TERMO | FORMALIDADES AD SUBSTANTIAM | NULIDADE DA ESTIPULAÇÃO DO TERMO

Acórdão TRL de 13/05/2026 / Proc. n.º 2108/25.OT8PDL.L1-4 (Relatora Cristina Martins da Cruz)

Julga procedente o recurso interposto pela autora trabalhadora, revogando a sentença proferida em primeira instância, numa ação em que se apreciava a validade da cláusula justificativa do termo incluída no contrato de trabalho e as consequências jurídicas da sua eventual invalidade.

A autora fora admitida para desempenhar as funções de técnica de tráfego e assistência em escala no Aeroporto da Ilha Terceira, radicando a sua contratação a termo no «incremento da operação no período Verão IATA 2024, com aumento de rotações estimado superior a 100%».

Considera a Relação de Lisboa que “o controlo da legalidade da contratação a termo reclama a sua verificação em cinco momentos: (i) o cumprimento da exigência (...) de forma escrita; (ii) a concretização factual dos motivos na cláusula de termo; (iii) a conformidade entre os motivos justificadores (...) e a realidade da execução contratual; (iv) o respeito pelos períodos de duração e (v) a inexistência de fraude à lei.”

Acrescenta a Relação que a indicação do concreto motivo justificativo deve conter-se no texto da própria cláusula de termo, constituindo formalidade *ad substantiam*, pelo que a insuficiência da justificação não pode ser suprida

por outros meios de prova, considerando-se o contrato celebrado sem termo ainda que posteriormente se venha a provar que na sua génese estava uma das situações em que a lei admite a contratação a termo. Segundo a Relação, não cumprem assim a exigência de fundamentação as referências que não especificam o motivo de forma suficientemente concreta ou que o fazem de modo tão lato que não permitem a sua concretização e verificação externa.

Na análise que faz à justificação invocada *in casu*, não se alcançando o que deva entender-se por «operação no período de verão IATA», o que sejam «rotações» e quais os parâmetros dos valores de rotação que permitam aferir do «aumento» e da estimativa «superior», considera a Relação que o carácter vago e genérico da cláusula de termo não cumpre as efetivas exigências de fundamentação.

Como tal, conclui que o termo é nulo e, assim, o contrato se considera celebrado sem termo, constituindo pois a declaração de caducidade, previamente consignada no contrato e verbalmente comunicada à apelante, um despedimento ilícito por não ter sido precedido de procedimento disciplinar, com todas as consequências legais.

### **DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA | DEVER DE RESPEITO | CONDOTA EXTRALABORAL COM RELEVÂNCIA DISCIPLINAR**

Acórdão TRL de 13/05/2026 / Proc. n.º 3536/24.4T8FNC.L1-4 (Relatora Celina Nóbrega)

Nega provimento ao recurso de apelação interposto pelo trabalhador, motorista de transporte público de passageiros, confirmando a sentença de primeira instância que declarara lícito o seu despedimento com justa causa.

Estava em causa determinar se os comportamentos imputados ao trabalhador — ter dirigido palavrões e expressões humilhantes a passageiros no exercício das suas funções, e ter obtido a

morada de uma passageira reclamante através da consulta do processo disciplinar, deslocando-se posteriormente à sua residência acompanhado de dois colegas, com o propósito de a confrontar com o teor da reclamação e de obter a retirada da queixa — integravam justa causa de despedimento ao abrigo do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, entende a Relação que “a utilização de palavrões dirigidos em tom alto a utentes dos transportes da Recorrida, bem como a utilização de expressões humilhantes endereçadas a utentes da Recorrida, durante o exercício da condução, quebram os laços de confiança essenciais à subsistência da relação laboral.”

Por outro lado, no que respeita à ida do autor à casa da testemunha, e porque aquele alegava que a mesma, por ter ocorrido fora do local e do tempo de trabalho, dizia respeito à sua vida privada e como tal não merecia relevância disciplinar, considera a Relação, diversamente, que este comportamento está diretamente relacionado com factos que lhe foram imputados no exercício das suas funções e que traduzem desrespeito para com a testemunha, utente dos transportes da ré. Com efeito, a Relação entende que a conduta em causa é objetivamente suscetível de causar ansiedade e temor junto da testemunha, sendo pois indiscutível que se repercute, de modo negativo, no vínculo que ligava o autor à empregadora. Acresce que a deslocação ocorreu na companhia de dois colegas, o que mais reforça a relevância disciplinar do comportamento.

Conclui assim a Relação que a conjugação dos dois episódios, agravada pela natureza da atividade de transporte público de passageiros — que impõe conduta especialmente responsável e exemplar —, viola os deveres previstos no artigo 128.º n.º 1, alíneas a), c), e) e h), do Código do Trabalho, em termos tais que tornam praticamente impossível a subsistência da relação laboral, preenchendo os pressupostos da justa causa de despedimento ao abrigo do artigo 351.º do mesmo Código.

**PRINCÍPIO DA IGUALDADE | TRABALHO IGUAL  
SALÁRIO IGUAL | ÓNUS DA PROVA**

Acórdão TRL de 13/05/2026 / Proc. n.º  
25033/22.2T8LSB.L1-4 (Relatora Susana  
Silveira)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, negando provimento à apelação interposta pela ré empregadora, numa ação em que dois motoristas reclamavam a equiparação da sua retribuição à de um colega com idêntica categoria (de Auxiliar/Motorista), afeto aos mesmos departamentos e titular de remuneração base substancialmente superior desde a data da sua admissão.

Começa a Relação de Lisboa por referir que o trabalhador que se sente discriminado por um dos fatores de discriminação previstos na lei “não tem de alegar e demonstrar factos relativos à natureza, qualidade e quantidade das prestações laborais em comparação, pois que, provados os factos que integram o invocado fundamento discriminatório, atua a presunção de que a diferença salarial a ele se deve, invertendo-se, apenas, quanto ao nexos causal presumido, o ónus da prova”.

Já no caso em apreciação, entende a Relação que, não sendo invocado qualquer fator de discriminação legalmente tipificado, recaía sobre os autores o ónus de alegar e provar a igualdade

em natureza, qualidade e quantidade do trabalho prestado, ao abrigo do artigo 270.º do Código do Trabalho.

Segundo a Relação, tendo-se provado que os autores faziam o mesmo que o seu colega — tinham não apenas a mesma categoria, mas as mesmas funções —, no mesmo tempo e em locais de trabalho sob o domínio da apelante e integrados, ao longo do tempo, no mesmo departamento/direção, “mas que, não obstante esta realidade essencialmente homogênea, auferiam retribuição diferente, está satisfeito o ónus da prova em matéria de aplicação do princípio da igualdade de tratamento, inexistindo prova de quaisquer factos dos quais derive atendível e justificado fundamento” para que a apelada não tivesse, ao longo do tempo, retribuído os apelados em condições iguais às do trabalhador de referência. Acrescenta a Relação que a circunstância de o referido colega conduzir com maior frequência os membros do Conselho de Administração não radicava em qualquer diferença funcional objetiva, mas na mera preferência manifestada por estes.

Em consequência, reafirmou a condenação da ré a igualar a retribuição base dos autores à do trabalhador de referência, com as subseqüentes atualizações salariais, e a pagar as diferenças retroativas acrescidas de juros até integral pagamento.

**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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: [boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: [boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).