

BOLETIM LABORAL *Portugal*

JUNHO 2026



LEGISLAÇÃO

[Portaria n.º 271/2026/1, de 22 de junho](#)

Estabelece a estrutura nuclear da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Desenvolve o Decreto Regulamentar n.º 3/2026, de 16 de fevereiro, que definiu a missão, as atribuições e o tipo de organização interna da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Nesse sentido, determina a nova estrutura nuclear da referida Direção-Geral, as competências das suas unidades orgânicas, bem como estabelece o número máximo de unidades orgânicas flexíveis.

Revoga as Portarias n.os 633/2007 e 656/2007, de 30 de maio.

Entra em vigor no dia 1 de julho de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

PLATAFORMA DIGITAL | PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE | APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO | CONTRATO DE TRABALHO

[Acórdão STJ de 27/05/2026 / Proc. n.º 5381/24.8T8SNT.L1.S1 \(Relator: Mário Belo Morgado\)](#)

Concede a revista interposta pelo Ministério Público, revogando o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa e ripristinando, com diversa fundamentação, a sentença proferida em primeira instância, que havia declarado a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre a ré e um estafeta, com efeitos reportados a 01.03.2023.

Estava em causa determinar se a presunção de laboralidade no âmbito de plataformas digitais, consagrada no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, com entrada em vigor em 01.05.2023, era aplicável a uma relação jurídica estabelecida com início

anterior àquela data e, em caso afirmativo, se os factos provados preenchem os índices da presunção e se esta havia sido ilidida pela Ré.

Esclarece o STJ, quanto à aplicação da lei no tempo, que, nos termos do artigo 35.º da Lei n.º 13/2023, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os contratos celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento. Entende ainda o STJ que, tratando-se de relações jurídicas duradouras, nada obsta a que aos diferentes factos praticados em execução do programa contratual sejam aplicáveis as normas relativas a presunções de laboralidade em vigor, e de contornos distintos, à data da respetiva produção. Acrescenta o STJ que não é de exigir comprovação de efetiva reconfiguração do vínculo, mormente em contextos de plataformas digitais, nos quais a atividade prestada tem associados, pela sua própria natureza, elevados graus de heterogeneidade, atipicidade e fluidez.

Na análise que faz aos indícios da presunção, considera o STJ que se encontram preenchidas cinco das seis características elencadas no n.º 1 do artigo 12.º-A do Código do Trabalho, concretamente as previstas nas alíneas a), b), c), e) e f), isto considerando que (i) a ré determinava essencialmente o valor auferido pelo estafeta através de fórmula pré-definida de cálculo da taxa de entrega; (ii) impunha regras específicas sobre o modo de prestação da atividade em todo o ciclo produtivo; (iii) controlava e supervisionava a atividade em tempo real através de GPS integrado na aplicação informática; (iv) tinha a possibilidade de excluir o estafeta de futuras atividades mediante desativação da conta e (v) detinha e explorava a aplicação informática que constituía o instrumento de trabalho essencial de toda a atividade do estafeta.

Conclui assim o STJ que, não tendo a ré logrado provar factos em sentido contrário, a presunção de laboralidade não foi ilidida,

impondo-se declarar a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado entre as partes.

CONTRATO DE TRABALHO COM ENTIDADE PÚBLICA EMPRESARIAL I SETOR ARTÍSTICO I CONTRATAÇÃO A TERMO I NULIDADE I LEIS DO ORÇAMENTO DO ESTADO I CONSEQUÊNCIAS

Acórdão STJ de 09/06/2026 / Proc. n.º 9890/24.0T8LSB.L1.S1 (Relator: Mário Belo Morgado)

Concede parcialmente a revista interposta pela ré, revogando o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa na parte em que havia determinado a reintegração da autora e alargado o período de pagamento de retribuições intercalares.

Estava em apreciação saber se os cinco contratos de trabalho a termo certo celebrados sucessivamente entre a ré, uma entidade pública empresarial do setor cultural e a autora, assistente de produção, se haviam convertido num vínculo por tempo indeterminado e, em caso afirmativo, se tal vínculo era nulo por violação das restrições de contratação impostas pelas leis do orçamento do Estado, bem como quais as consequências dessa nulidade relativamente ao despedimento entretanto promovido.

Quanto à qualificação contratual, o STJ confirma que a justificação aposta em cada um dos contratos, fundada genericamente na “*especificidade dos ensaios e espetáculos das produções agendadas*”, é insuficientemente densificada para satisfazer a exigência de necessidades temporárias objetivamente definidas, prevista no artigo 11.º n.º 1 do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro. Sublinha o STJ que a essencial homogeneidade da justificação ao longo de todos os contratos revela que as necessidades da entidade empregadora eram permanentes e não temporárias, pelo que o vínculo deve considerar-se por tempo indeterminado.

No que respeita à nulidade do vínculo, o STJ afasta a posição adotada pelo Tribunal da Relação de Lisboa, que havia entendido inexistir obstáculo orçamental à contratação por tempo indeterminado no período de 1 de janeiro a 28 de junho de 2022. Na fundamentação da sua decisão, conclui o STJ, em alinhamento com jurisprudência recente do mesmo tribunal, que, durante o período de vigência das Leis do Orçamento do Estado para 2020 e 2021 (entre 1 de janeiro de 2020 e 28 de junho de 2022), por não terem sido aprovados os respetivos decretos-lei de execução orçamental, a remissão constante dos artigos 50.º e 59.º desses diplomas deve considerar-se efetuada para o artigo 157.º do Decreto-Lei de Execução Orçamental de 2019. Entende o STJ que, considerando a natureza essencialmente regulamentar do artigo 157.º, a remissão em causa deve ser entendida à luz do princípio da conservação das normas regulamentares, segundo o qual estas se mantêm aplicáveis quando a norma legal que visam regulamentar permanece substancialmente inalterada na lei subsequente.

Já no respeitante às consequências da nulidade, sublinha o STJ que, nos termos do artigo 122.º n.º 1 do Código do Trabalho, o contrato declarado nulo produz efeitos como válido em relação ao tempo em que foi executado, o que obsta à reintegração da trabalhadora, por não poder o tribunal declarar simultaneamente a invalidade do contrato e a sua manutenção. Entende, porém, o STJ que a cessação unilateral promovida pela Ré consubstancia um despedimento ilícito, nos termos do artigo 123.º n.º 1 do Código do Trabalho, sendo as retribuições intercalares devidas, ao abrigo do artigo 390.º n.º 1 do mesmo Código, apenas até à data em que a trabalhadora foi notificada da contestação, momento em que operou a eficácia da declaração de invalidade.

ACIDENTE DE TRABALHO I REFEIÇÃO A MEIO DA MANHÃ I DESCARACTERIZAÇÃO I NEGLIGÊNCIA GROSSEIRA

Acórdão TRC de 12/06/2026 / Proc. n.º 2401/18.9T8LRA.C1 (Relatora: Paula Maria Roberto)

Julga improcedente o recurso de apelação interposto pela ré seguradora, confirmando a sentença proferida em primeira instância.

Importava determinar se o atropelamento sofrido por um trabalhador, na via pública, durante uma deslocação ao café onde habitualmente tomava uma ligeira refeição a meio da manhã, devia ser qualificado como acidente de trabalho e, subsidiariamente, se o mesmo deveria ser descaracterizado por negligência grosseira do sinistrado, por este não ter efetuado o atravessamento da via pública na passadeira existente a escassos 16 metros do local do embate.

Na fundamentação da sua decisão, começa a Relação por considerar que a alínea b) do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 159/99, de 11 de maio, não exclui do conceito de refeição a pausa alimentar a meio da manhã, uma vez que esta visa igualmente satisfazer necessidades alimentares e físicas do trabalhador, integrando-se no conceito legal de “tempo de trabalho” previsto no artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, tanto mais que o sinistrado havia deixado os seus pertences nas instalações onde prestava serviços e manifestava intenção de aí retomar a atividade.

Pronunciando-se especificamente sobre a descaracterização alegada pela ré seguradora, sublinha a Relação que apenas uma falta grave, indesculpável e exclusiva da vítima é apta a produzir tal efeito, não resultando dos factos provados um comportamento temerário altamente reprovável, nem sendo possível concluir que o sinistrado iniciou a travessia quando o veículo se encontrava a escassos metros de si. Acrescenta ainda a Relação que, constituindo a descaracterização um facto impeditivo do direito à reparação, o ónus da prova recai sobre a seguradora, por força do n.º 2 do artigo 342.º do Código Civil, ónus que esta não logrou cumprir.

Conclui assim a Relação que o sinistrado não atuou com negligência grosseira e que o acidente de que foi vítima não se pode considerar descaracterizado, estando pois a ré seguradora obrigada a reparar os danos dele decorrentes.

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO I CADUCIDADE I PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO I PRESUNÇÃO DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO I ALTERAÇÃO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Acórdão TRL de 17/06/2026 / Proc. n.º 15737/24.0T8LSB.L1-4 (Relatora Carmencita Quadrado)

Julga improcedente o recurso de apelação interposto pela ré empregadora, confirmando a sentença proferida em primeira instância.

Estava em causa determinar se o recebimento da compensação prevista no artigo 344.º n.º 2 do Código do Trabalho por um motorista de serviço público obstava à posterior impugnação judicial da cessação do contrato a termo certo, e ainda a questão de saber se a ré empregadora, após a entrada em vigor de novo CCT que criou a categoria de motorista de serviço comercial, podia reenquadrar unilateralmente o trabalhador nessa nova categoria, com redução da remuneração base.

Quanto à primeira questão, sublinha a Relação que a remissão do artigo 344.º n.º 2 do para o artigo 366.º (ambos do Código do Trabalho) se reporta exclusivamente aos parâmetros de cálculo da compensação devida pela caducidade. Entende a Relação que tal remissão não abranje a presunção de aceitação do despedimento prevista no n.º 4 deste último preceito, aplicável ao despedimento coletivo e, por remissão expressa dos artigos 372.º e 379.º, também ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação. Conclui assim a Relação que o recebimento da compensação sem devolução não impede a impugnação judicial da validade do termo apostado ao contrato, nem faz precluir o direito do trabalhador de arguir a ilicitude do despedimento.

No que respeita à segunda questão em apreciação, considera a Relação que o novo CCT continuou a prever a categoria de motorista de serviço público com idêntico conteúdo funcional, não resultando dos autos qualquer alteração das funções efetivamente desempenhadas nem comunicação da entidade empregadora ao trabalhador nesse sentido. Como tal, conclui que a alteração unilateral da categoria com efeitos na redução da remuneração base viola o princípio da irreversibilidade da categoria consagrado na alínea e) do n.º 1 do artigo 129.º do Código do Trabalho, sendo, por isso, ilícita e geradora de diferenças salariais a favor do autor trabalhador.

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.