

BOLETIM LABORAL

Portugal

JULHO 2026



LEGISLAÇÃO

DIREÇÃO-GERAL DA SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL (DGSSS)

Portaria n.º 286/2026/1, de 3 de julho

Estabelece a estrutura nuclear da Direção-Geral da Solidariedade e Segurança Social (DGSSS).

Vem, no seguimento do Decreto-Lei n.º 81/2026, de 6 de abril (que procedera à reestruturação da Direção-Geral da Segurança Social e criara a DGSSS, que àquela sucedeu), determinar a estrutura nuclear dos serviços da DGSSS, as competências das respetivas unidades orgânicas, bem como o número máximo de unidades orgânicas flexíveis e de chefes de equipas multidisciplinares.

Nesse sentido, determina que a DGSSS se estrutura nas seguintes unidades orgânicas nucleares: Direção de Serviços de Enquadramento e Regimes Jurídicos; Direção de Serviços das Prestações; Direção de Serviços da Ação Social; Direção de Serviços da Economia Social; Gabinete Técnico de Análise Financeira e Atuarial; e Direção de Serviços de Coordenação e Apoio Técnico. Fixa ainda em oito o número máximo de unidades orgânicas flexíveis e em três a dotação máxima de chefes de equipas multidisciplinares.

Revoga as Portarias n.ºs 105/2013, de 13 de março, e 105/2023, de 17 de abril.

Entra em vigor a 1 de agosto de 2026.

PRESTAÇÃO SOCIAL ÚNICA (PSU)

Lei n.º 36/2026, de 27 de julho

Autoriza o Governo a criar a prestação social única (PSU) no âmbito do subsistema de solidariedade da segurança social.

Abrange a integração na PSU das seguintes prestações sociais:

- a. Rendimento social de inserção;
- b. Subsídios sociais no âmbito da parentalidade, designadamente o subsídio social parental inicial, o subsídio social parental por risco clínico durante a gravidez, o subsídio social por interrupção da gravidez, o subsídio social por riscos específicos, o subsídio social por adoção e o subsídio social por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento;
- c. Pensão social de velhice;
- d. Pensão social do regime especial de proteção na invalidez;
- e. Complemento extraordinário de solidariedade;
- f. Pensão de viuvez;
- g. Pensão de orfandade;
- h. Subsídio social de desemprego.

Tem a duração de 120 dias, contados da data da publicação.

JURISPRUDÊNCIA

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO | FORMALIDADE AD SUBSTANTIAM | MOTIVO JUSTIFICATIVO | ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE | TRABALHO TEMPORÁRIO | ANTIGUIDADE

Acórdão TRP de 01/07/2026 / Proc. n.º 3630/25.4T8MAI.P1 (Relatora Rita Romeira)

Nega provimento ao recurso interposto pela ré empregadora, confirmando a sentença de primeira instância que considerou o contrato celebrado sem termo e reconheceu a

antiguidade do autor trabalhador desde a data em que iniciou a prestação de trabalho temporário nas instalações da ré.

Estava em causa determinar, por um lado, se a cláusula de justificação do termo aposto no contrato de trabalho, fundada no acréscimo excecional de atividade da empresa por necessidade de recuperação de encomendas em atraso na sequência das perturbações das cadeias de abastecimento durante a pandemia de COVID-19, cumpria os requisitos de fundamentação legalmente exigidos, e, por outro lado, se o período de prestação de trabalho em regime de trabalho temporário, durante o qual o trabalhador exerceu funções nas instalações da ré enquanto empresa utilizadora, deveria ser contabilizado para efeitos de antiguidade.

Na fundamentação da sua decisão, começa o Tribunal da Relação do Porto por recordar que a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui formalidade de natureza *ad substantiam*, sendo apenas atendíveis, para efeitos de aferição da sua validade, os fundamentos de facto que constem do texto contratual e não aqueles que, eventualmente, venham a ser demonstrados em juízo. Considera ainda a Relação que da simples leitura da cláusula contratual tem de transparecer o nexo de causalidade entre o motivo invocado e a duração do contrato.

In casu, entende a Relação que a justificação aposta no contrato se limita a invocar a necessidade de produzir mais cerca de 50.000 unidades, sem que seja concretizada a produção anual da ré em termos de unidades, o número de operadores de produção existentes à data, nem, consequentemente, estabelecida de modo verificável a relação entre o acréscimo invocado e o prazo de um ano estipulado. Tudo quanto é invocado no texto contratual, acrescenta a Relação, assenta em juízos conclusivos insuscetíveis de prova externa. Não sendo possível percecionar, pela

simples leitura do contrato, o que determinou a contratação do trabalhador pelo período de um ano, não é possível afirmar-se um nexo de causalidade entre o motivo justificativo e o termo aposto, sendo irrelevante, para este efeito, que a ré viesse a demonstrar em juízo, mediante contestação, os factos que deviam ter sido expressos na própria cláusula.

A Relação subscreve também o entendimento da primeira instância, reafirmando que a antiguidade se reporta ao período de permanência do trabalhador ao serviço da empresa, independentemente da natureza do contrato que justifica essa permanência. Nos casos em que o trabalhador exerce funções sempre na mesma empresa, sem qualquer solução de continuidade, não existe razão válida para desconsiderar o tempo de serviço prestado como trabalhador temporário, não obstando a isso o facto de, durante esse período, ser a empresa de trabalho temporário a assumir a qualidade de empregadora.

Conclui assim a Relação que, sendo a cláusula de termo inválida por insuficiência de fundamentação, o contrato se considera celebrado sem termo, sendo ilícita a declaração de caducidade, e que a antiguidade do trabalhador deve ser reportada à data em que iniciou a prestação de trabalho temporário nas instalações da ré.

DESPEDIMENTO COLETIVO I FALTA DE PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO I QUESTÃO CONTROVERTIDA I AVISO PRÉVIO I FACTOS SUPERVENIENTES

Acórdão TRL de 09/07/2026 / Proc. n.º 8201/25.2T8LRS.L1-4 (Relatora Cristina Martins da Cruz)

Julga parcialmente procedente o recurso interposto pelos requerentes trabalhadores e improcedente o recurso interposto pela requerida empregadora, no âmbito de um procedimento cautelar de suspensão de despedimento coletivo.

Estavam em apreciação diversas questões relativas à licitude de um despedimento coletivo promovido por empresa do setor aeronáutico, sendo as mais relevantes as seguintes: saber se a falta de pagamento da compensação e dos créditos laborais, calculados sem inclusão do período de aviso prévio em falta, preenche o fundamento de ilicitude previsto no artigo 383.º, alínea c), do Código do Trabalho; determinar a partir de que data deve contar-se o prazo de 15 dias para comunicação da decisão de despedimento quando os trabalhadores designam uma comissão representativa; e decidir se o trabalhador selecionado para uma nova função, mas que nunca chegou a ser nela investido, pode ser despedido sem que a comunicação de despedimento fundamente a extinção desse posto de trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, pronuncia-se a Relação de Lisboa, antes de mais, sobre a atendibilidade, em procedimento cautelar pendente, da falta de pagamento da compensação e dos créditos laborais enquanto fundamento de ilicitude superveniente. Entende a Relação, afastando entendimento jurisprudencial anterior, que, uma vez decorrido o prazo de aviso prévio, a falta de colocação à disposição dos trabalhadores dos montantes devidos pode ser invocada como facto jurídico superveniente, ao abrigo do artigo 611.º do Código de Processo Civil.

Contudo, acrescenta a Relação que a previsão de ilicitude constante do artigo 383.º, alínea c), do Código do Trabalho não abrange situações em que a falta de pagamento atempado da compensação ou dos créditos laborais decora de divergências assentes em questões juridicamente controvertidas. No caso concreto, a Relação entende que a data relevante para o cálculo da compensação e dos créditos decorrentes da cessação corresponde ao termo do prazo de aviso prévio, por força do artigo 363.º, n.º 4, do Código do Trabalho, sendo esse o momento em que ocorre a cessação do contrato de trabalho. Todavia, conclui não

ocorrer tal fundamento de ilicitude, uma vez que a ré empregadora, embora antes do termo efetivo do prazo de aviso prévio, procedeu ao pagamento dos montantes devidos a esse título, não se consumando, por esse motivo, a falta de colocação atempada à disposição dos trabalhadores da compensação e dos créditos laborais legalmente exigíveis.

Quanto ao prazo de 15 dias para a decisão de despedimento, considera a Relação que, tendo os trabalhadores recebido inicialmente a comunicação da intenção de despedimento, a ulterior designação de uma comissão representativa e o reenvio da comunicação a esta não fazem reiniciar o prazo, o qual se conta da data da comunicação original a cada trabalhador individualmente.

Por último, relativamente ao terceiro requerente, confirma a Relação a decisão da primeira instância que decretara a suspensão do despedimento, por entender que não ficou provada a impossibilidade de subsistência da relação laboral, uma vez que o trabalhador havia sido anteriormente selecionado para uma nova função e a entidade empregadora não demonstrou a extinção ou inviabilidade desse posto de trabalho.

ACIDENTE DE TRABALHO | INCIDENTE DE REVISÃO DA INCAPACIDADE | FATOR DE BONIFICAÇÃO DE 1,5 | IDADE IGUAL OU SUPERIOR A 50 ANOS | ACÓRDÃO DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA | CADUCIDADE

Acórdão TRL de 09/07/2026 / Proc. n.º 2996/20.7T8LRS.1.L1-4 (Relator Sérgio Almeida)

Nega provimento ao recurso interposto pela ré seguradora, confirmando a decisão de primeira instância que, no âmbito de incidente de revisão da incapacidade, aplicou ao sinistrado o fator de bonificação de 1,5 previsto no ponto 5, alínea a), do Anexo I da Tabela Nacional de Incapacidades, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de

outubro, em virtude de o sinistrado ter 50 ou mais anos de idade e não ter anteriormente beneficiado desse fator.

Estava em causa determinar se a bonificação de 1,5 podia ser aplicada ao sinistrado, a quem fora fixada em 2020 uma incapacidade permanente parcial de 5%, sem que a bonificação tivesse então sido considerada, numa situação em que o exame médico de revisão não revelou qualquer agravamento das sequelas. A ré seguradora sustentava que a aplicação da bonificação pressupunha uma alteração efetiva da incapacidade, que o sinistrado deveria ter expressamente invocado. Alegava ainda que o direito à sua aplicação estava sujeito ao prazo de caducidade de um ano previsto no artigo 179.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, e que a decisão de primeira instância padecia de inconstitucionalidade por violação do princípio da igualdade.

Na fundamentação da sua decisão, começa a Relação de Lisboa por sublinhar que os acórdãos de uniformização de jurisprudência, embora não dotados de força obrigatória geral, têm um valor reforçado que, salvo motivos ponderosos em contrário, impõem a sua observância pelos tribunais inferiores. Ora, tendo sido proferido sobre a matéria Acórdão de Uniformização de Jurisprudência n.º 16/2024, de 17 de dezembro (do STJ), não descortina a Relação razão que leve ao seu afastamento no caso concreto. Seguindo esse aresto, entende a Relação que não é necessária a verificação de qualquer agravamento das sequelas para que possa ser aplicado o fator de bonificação de 1,5, bastando que o sinistrado tenha 50 ou mais anos de idade e não tenha anteriormente beneficiado desse coeficiente. Segundo a Relação, o legislador considerou que a idade representa, por si só, um agravamento das consequências negativas da perda da capacidade de trabalho ou de ganho.

Quanto à necessidade de a atualização ser demandada expressamente, considera a Relação que o sinistrado a requereu ao pedir a revisão da sua situação com todas as consequências. E, ainda que assim não se entendesse, estaria sempre em causa a aplicação de preceitos inderrogáveis da lei dos acidentes de trabalho, o que justificaria *in casu* a condenação *extra vel ultra petendum* nos termos do artigo 74.º do Código de Processo do Trabalho.

Ao pronunciar-se sobre a alegada caducidade do direito, considera a Relação que o

prazo de um ano do artigo 179.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009 não é aplicável, podendo a bonificação ser aplicada sempre que haja lugar à revisão da situação do sinistrado.

Rejeita, por último, a inconstitucionalidade invocada, por considerar que a bonificação a partir dos 50 anos de idade corresponde ao envelhecimento natural do ser humano e ao seu reflexo na capacidade de trabalho, em conformidade com jurisprudência reiterada do Tribunal Constitucional.

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.