

BOLETIM LABORAL

Portugal

AGOSTO 2026



LEGISLAÇÃO

PRESTAÇÃO SOCIAL ÚNICA (PSU)

Decreto-Lei n.º 166/2026, de 13 de agosto

No uso da autorização da autorização legislativa concedida pela [Lei n.º 36/2026](#), de 27 de julho (a que se fez referência na edição de julho passado do Boletim Laboral), cria a prestação social única (PSU) no âmbito do subsistema de solidariedade.

A PSU passa, assim, a concentrar num único regime jurídico prestações que, embora criadas em contextos distintos e dirigidas a universos específicos, partilham a finalidade essencial de proteger pessoas e agregados familiares não abrangidos, ou insuficientemente abrangidos, por regimes contributivos.

Neste âmbito, o diploma institui a PSU enquanto prestação pecuniária mensal de natureza não contributiva, que visa assegurar ao titular e ao respetivo agregado familiar os recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas, promovendo, ainda, quando se verifiquem os pressupostos legalmente previstos, a respetiva inserção social, profissional e comunitária, com vista à superação da situação de insuficiência económica e à promoção da sua autonomia.

Determina a extinção por incorporação de treze prestações sociais do subsistema de solidariedade, entre as quais a pensão social de velhice, a pensão social de invalidez especial, a pensão de viuvez, a pensão de orfandade, o rendimento social de inserção e o subsídio social de desemprego.

O montante mensal da PSU varia em função da composição e dos rendimentos do requerente ou do titular e do seu agregado familiar e o seu valor de referência corresponde a 50 % do valor do indexante dos apoios sociais (IAS), a atualizar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da solidariedade e segurança social.

O seu montante base (PSU base) é igual ao produto do valor de referência da PSU (VRP) pelo número de adultos equivalentes (AE) do agregado familiar do requerente ou titular da prestação, em resultado da aplicação da fórmula seguinte: $PSU_{base} = VRP \times AE$, sendo o número de adultos equivalentes determinado em função da composição do agregado familiar do requerente ou titular da prestação, tendo por referência a seguinte ponderação:

- a. 1 pelo requerente ou titular;
- b. 0,7 por cada indivíduo maior;
- c. 0,5 por cada indivíduo menor.

O seu montante mensal global (PSUglobal) é igual à diferença entre o somatório do valor da PSU base e da componente de incentivo ao trabalho (CIT), quando aplicável, e o valor total dos rendimentos do requerente ou titular e do seu agregado familiar (R), em resultado da aplicação da fórmula seguinte: $PSU_{global} = (PSU_{base} + CIT) - R$. A esse montante acresce uma majoração por parentalidade ou uma majoração por desemprego, quando aplicável. O valor mensal global da PSU, acrescido da majoração aplicável, não pode ser superior ao teto máximo (atualizado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da solidariedade e segurança social) dos apoios de base não contributiva atribuídos ao agregado familiar, excluindo as prestações por encargos no domínio da deficiência e da dependência do subsistema de proteção familiar, o qual corresponde a seis vezes o valor do IAS.

O diploma prevê ainda condições específicas de atribuição para titulares em idade ativa, incluindo a inscrição como candidato a emprego e a disponibilidade para atividades de solidariedade social, sem prejuízo das situações de dispensa expressamente previstas.

No plano transitório, o diploma garante que a conversão das prestações extintas não implica

qualquer diminuição do nível de proteção social dos respetivos titulares, assegurando a manutenção do valor anteriormente auferido.

Entra em vigor a 14 de agosto de 2026 e produz efeitos a 31 de dezembro de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

ACIDENTE DE TRABALHO I CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO I VIOLAÇÃO DE REGRAS DE SEGURANÇA I INDEMNIZAÇÃO POR DANOS NÃO PATRIMONIAIS

Acórdão TRL de 09/07/2026 / Proc. n.º 801/21.6T8CBR.L1-4 (Relatora Alda Martins)

Julga improcedente o recurso de apelação interposto pela segunda ré, empresa de trabalho temporário empregadora do autor sinistrado, e parcialmente procedente o da terceira ré, empresa utilizadora, confirmando no essencial a sentença proferida em primeira instância.

Estava em causa determinar a responsabilidade pela reparação de um acidente de trabalho sofrido por um trabalhador cedido em regime de trabalho temporário, que sofreu uma queda de cerca de cinco metros quando procedia à instalação de um elevador hidráulico vertical, do qual resultaram sequelas permanentes de elevada gravidade. Importava apurar se o acidente resultou de violação de regras de segurança imputável à empregadora e à utilizadora, bem como fixar o montante da indemnização por danos não patrimoniais.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação de Lisboa sublinha, com apoio no Acórdão de Uniformização de Jurisprudência do STJ n.º 6/2024, de 13 de maio, que a teoria da causalidade adequada deve ser acolhida na sua formulação negativa, pelo que, *“para que se estabeleça o nexo de causalidade, basta que o lesado prove o dano e a conduta do lesante apta a produzi-lo, sem prejuízo de este alegar*

e provar que o dano se ficou a dever a um outro factor, imprevisível e excepcional, que não a sua conduta". Considera ainda que, ao abrigo do artigo 18.º n.º 1 da Lei n.º 98/2009, de 4/9 (Lei dos Acidentes de Trabalho), a responsabilidade pela reparação do acidente resultante de violação de regras de segurança pela empresa utilizadora incumbe solidariamente ao empregador e ao utilizador, sem prejuízo do direito de regresso do primeiro sobre o segundo a exercer em ação autónoma.

Quanto ao *quantum* indemnizatório, a Relação, após revisitar a jurisprudência do STJ em casos envolvendo sequelas de muito elevada gravidade (como as que estavam em apreciação), conclui que o valor de cem mil euros fixado em primeira instância não é excessivo e se situa dentro dos padrões atuais da jurisprudência, pelo que indefere o pedido de redução formulado pelas recorrentes. Para tal, toma em consideração que o autor, entre outras consequências do acidente, "*se desloca, necessária e permanentemente, em cadeira de rodas, encontra-se dependente de terceira pessoa em quase todas as actividades da sua vida diária, como sejam a respectiva higiene pessoal e deslocações, (...) viu a sua vida sexual profundamente alterada na sequência do acidente, (...), na sequência do acidente sofreu dores intensas, as quais se prolongaram no tempo, foi sujeito a intervenções cirúrgicas, a tratamentos variados e de recuperação, (...) sofreu e ainda sofre profundo abalo psicológico, angústia, tristeza, inconformismo e revolta com o sucedido e com a condição irreversível em que se encontra, (...) se viu forçado a uma situação de inactividade profissional, à redução da sua vida/contactos sociais e à dependência permanente de terceiros em quase todas as actividades da vida diária, viu-se impedido de levar a vida que tinha antes do acidente, andar de bicicleta, conduzir o seu automóvel, fazer caminhadas, ir à praia, sendo a sua condição actual permanente fonte de incerteza e*

apreensão quanto ao futuro, tendo desistido dos planos que tinha, como ter um filho com a actual companheira".

ILICITUDE DE DESPEDIMENTO POR OMISSÃO DE JUNÇÃO DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Acórdão TRE de 14/07/2026 / Proc. n.º 366/25.OT8SNS-A.E1 (Relator Mário Branco Coelho)

Julga improcedente o recurso de apelação interposto pela empregadora, confirmando a decisão proferida em primeira instância que declarara ilícito o despedimento por falta de junção integral do procedimento disciplinar.

Estava em causa determinar se a não apresentação, no prazo legal, de duas peças do procedimento disciplinar, a saber a decisão que indeferiu a inquirição das testemunhas arroladas pela trabalhadora na resposta à nota de culpa e o relatório final do instrutor, equivale à não junção do procedimento disciplinar completo, com a consequente declaração de ilicitude do despedimento. Importava ainda apurar se a sentença padecia de nulidade por omissão de pronúncia quanto à verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação de Évora apoia-se no Acórdão do STJ de 08/04/2026 (proferido no Proc. n.º 1921/24.OT8CSC-A.L1.S1), segundo o qual "*Como regra, todo o "processo" disciplinar deve ser junto com o articulado motivador. A lei refere "procedimento disciplinar", e não peças de procedimento disciplinar, sendo cautelar, não expurgar este de actos, já que não compete à empregadora escolher as peças do procedimento que pretende juntar aos autos, como abundantemente resulta da jurisprudência*". Considerou aí o STJ, não obstante, que "*os elementos em falta apenas assumem relevância quando se mostrem necessários à defesa do trabalhador, seja por permitirem uma percepção correta das imputações e das*

provas que as sustentam, seja por evidenciarem o cumprimento das obrigações procedimentais e dos prazos legalmente impostos".

Ora, entende a Relação, tal como anteriormente o tribunal de primeira instância, que tanto a decisão de indeferimento das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa como o relatório final são peças essenciais do processo disciplinar e se mostram necessárias à defesa do trabalhador autor, a primeira porque *"Estando em causa um direito de defesa essencial do trabalhador, importa garantir que este tenha realização efectiva, não podendo ser denegado sem uma fundamentação adequada a demonstrar a impertinência ou o carácter dilatatório da prova requerida, que o trabalhador e o Tribunal possam avaliar"*, a segunda *"dado estar em causa a peça que analisa a prova produzida, aprecia juridicamente a infracção e sugere à entidade patronal a sanção adequada, tendo sido utilizada como fundamento da decisão de despedimento"*.

A Relação considera ainda que a junção do procedimento disciplinar, com todas as peças essenciais ao exercício do direito de defesa, deve ocorrer no prazo de quinze dias previsto no artigo 98.º-I n.º 4 alínea a) do Código de Processo do Trabalho, e, sendo este um prazo de natureza perentória, a sua inobservância é cominada com a declaração de ilicitude do despedimento nos termos do artigo 98.º-J n.º 3 do mesmo diploma.

Quanto à alegada omissão de pronúncia sobre os fundamentos do despedimento, entende a Relação que, tendo a sentença aplicado o efeito cominatório decorrente da omissão na junção de peças fundamentais do procedimento disciplinar, e definido a indemnização de antiguidade pelo valor mínimo que a causa permitia (três meses de retribuição base, dada a curta antiguidade da trabalhadora), *"qualquer juízo de verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento redundaria na prática de acto inútil, que a lei processual não tolera – art. 130.º do Código de Processo Civil"*.

PRÉMIOS DE PRODUTIVIDADE E DE ASSIDUIDADE | REFEIÇÃO | TRABALHO SUPLEMENTAR | CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Acórdão TRE de 14/07/2026 / Proc. n.º 1220/23.5T8STR.E1 (Relator Luís Jardim)

Julga parcialmente procedente o recurso de apelação interposto pela ré empregadora, revogando a decisão recorrida em primeira instância, a qual reconheceu a validade da justa causa invocada na resolução do contrato de trabalho e, em consequência, condenara a mesma ré no pagamento da indemnização e dos créditos laborais aí reclamados pelo autor. Em paralelo e como consequência dessa decisão, considera procedente a ação intentada pela empregadora contra o trabalhador, que fora apensada aos autos principais, na qual a primeira requeria a ilicitude da resolução do contrato de trabalho operada pelo segundo e pedia a condenação deste na indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base.

Estava em causa determinar se as quantias pagas pela ré, empresa de transportes rodoviários, ao autor, seu motorista, sob as rubricas de prémio de produtividade e de assiduidade, deviam ser consideradas, na comparação com o sistema retributivo previsto nos CCTs aplicáveis, como mero pagamento das refeições a que aludiam as cláusulas convencionais, ou se, pelo contrário, constituíam também uma forma de remuneração de trabalho suplementar. Com a resposta a essa questão, visava também apurar-se se a comparação em causa permitia ou não concluir pela maior favorabilidade do sistema praticado pela ré e se desse modo se inviabilizava a justa causa invocada pelo autor.

A Relação de Évora entende ter ficado demonstrado que os montantes pagos sob a designação de prémio de produtividade ou de assiduidade incluíam, além do valor das

refeições previstas nas cláusulas dos CCT aplicáveis, o pagamento de cargas extra ou fretes extra *“que, previsivelmente, não era possível realizar sem prestação de trabalho suplementar”*. Considera assim que tais prémios visavam os mesmos fins para os quais foram estipuladas as cláusulas do CCT relativas a refeições e a trabalho suplementar, pelo que, na comparação entre os dois sistemas retributivos, esses pagamentos deveriam ser computados também como forma de pagamento de trabalho suplementar.

Deste modo, ao concluir pela maior favorabilidade do sistema retributivo praticado pela ré empregadora, a Relação entende que não subsiste fundamento para a resolução do contrato de trabalho com invocação de justa causa, em virtude de o autor não ser credor da ré de quaisquer diferenças salariais decorrentes da alegada inobservância dos CCTs. Em consequência, declara ilícita a resolução operada pelo autor trabalhador e julga procedente o pedido formulado pela empregadora na ação apensa, condenando o trabalhador no pagamento da indemnização por inobservância de aviso prévio, correspondente a 60 dias de retribuição base.

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.