

# BOLETIM LABORAL

## // Portugal

FEVEREIRO 2025



## LEGISLAÇÃO

### CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

[Portaria n.º 36/2025/1, de 12 de fevereiro](#)

Estatui o modelo de dados a comunicar pelo Instituto da Segurança Social, I. P., à Autoridade Tributária e respetivo meio de comunicação, no que se refere ao valor da remuneração declarada dos trabalhadores domésticos enquadrados no regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

Entra em vigor no dia 13 de fevereiro de 2025.

### REGIME JURÍDICO DOS SAPADORES FLORESTAIS

[Decreto-Lei n.º 10/2025, de 19 de fevereiro](#)

Altera o Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro, que estabelece o regime jurídico aplicável aos sapadores florestais, às equipas e às brigadas de sapadores florestais no território continental português, e define os apoios públicos de que estas podem beneficiar.

Entre outras medidas, aumenta o tempo para a aplicação de sanções pelo incumprimento relativo ao número de elementos que compõem as equipas de sapadores florestais e passa a contabilizar a respetiva formação como serviço público, no âmbito do programa nacional de sapadores florestais.

Produz efeitos a 1 de janeiro de 2025, salvo em relação às matérias ressalvadas no diploma (umas com aplicação retroativa a 1 de janeiro de 2024, outras com aplicação diferida a 1 de janeiro de 2026).

## JURISPRUDÊNCIA

### ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL – NATUREZA DA RELAÇÃO CONTRATUAL

AC. TRP de 03/02/2025 / Proc. 367/24.5T8AVR.  
P1 (Relatora Sílvia Saraiva)

Revoga a decisão proferida em primeira instância, considerando procedente o recurso interposto pelo Ministério Público contra a ré empregadora, sociedade detentora de uma plataforma digital, no âmbito de uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho com um estafeta alegadamente ao seu serviço.

Recorrendo ao método indiciário para a qualificação jurídica da relação contratual – uma vez que, tomando em conta a data do início da relação contratual, entende não ser aplicável a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho –, a Relação do Porto conclui pela ocorrência de características de subordinação próprias de contrato de trabalho, afastando a qualificação de mera prestação de serviços defendida pela primeira instância.

Nesse sentido, assumem-se como decisivas segundo a Relação circunstâncias como as de o estafeta não dispor de clientes próprios e se inserir “numa organização produtiva externa”, de não assumir “riscos de ganhos ou perdas”, de o critério de remuneração ser em última análise definido pela plataforma, de esta “controlar a prestação do serviço em tempo real, através da gestão algorítmica e de sistemas de geolocalização”, e ainda de deter “poderes sancionatórios, podendo, inclusive, desativar a conta do estafeta”.

Mais considera a Relação não ser suficientemente relevante para afastar os indícios de subordinação “a possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros, desde que registados na plataforma, a ausência de

exclusividade e de horário de trabalho predefinido, a liberdade na escolha de rotas e a possibilidade de recusa de entregas”.

### ESTAFETA DE PLATAFORMA DIGITAL – NATUREZA DA RELAÇÃO CONTRATUAL

AC. TRL de 12/02/2025 / Proc. 28891/23.OT8L-SB.L1-4 (Relator Alves Duarte)

Diferentemente do sucedido no acórdão anteriormente apreciado, considera improcedente o recurso apresentado pelo Ministério Público, confirmando a decisão de primeira instância que não reconhecera a existência de contrato de trabalho entre um estafeta e a plataforma digital Glovo.

A título prévio, destaca a Relação que, tendo a relação jurídica em causa tido início em 11 de abril de 2022, para a sua qualificação jurídica devem relevar os artigos 11.º e 12.º do Código do Trabalho, e não a nova presunção consagrada no artigo 12.º-A do mesmo Código, cuja vigência se iniciou apenas a 1 de maio de 2023.

Assim, entende a Relação que “ainda que o autor logre demonstrar, como lhe compete à luz do art. 342.º, n.º 1, do Código Civil, a existência de dois ou mais factos indiciários da presunção de laboralidade na relação controvertida, sempre estes deverão ser sopesados globalmente com os demais provados e relevantes para a caracterização da natureza da relação jurídica estabelecida pelas partes para, desse modo, se concluir se se configura a mesma como de trabalho ou de prestação de serviços”.

Na análise que faz aos indícios presentes na relação, começa a Relação por afirmar que a plataforma tecnológica, embora parte importante na relação triangular de prestação de serviços, “não é o único instrumento necessário para viabilizar a atividade de entregas, pois que sem os demais a mesma também não poderia ser realizada”.

Tendo ficado provado que o estafeta “decidia livremente o local onde prestava a sua atividade, podia escolher os serviços que prestava, era livre para escolher os dias e horas em que pretendia ligar-se e o horário em que o fazia, podia escolher o itinerário que ia utilizar para realizar as entregas, podia selecionar e alterar um ‘multiplicador’, uma vez por dia, para valores iguais ou superiores a 1.0, podia subcontratar noutro prestador de serviços de entrega e, por fim, podia, sem qualquer controlo da empregadora, prestar a mesma atividade para plataformas concorrentes e até mesmo prestar outras atividades”, conclui a Relação de Lisboa que tais circunstâncias colidem com o poder de direção e com o caráter *intuitu personae* próprios do contrato de trabalho.

#### **VIOLAÇÃO DO DEVER DE NÃO CONCORRÊNCIA I JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO**

[AC. STJ de 12/02/2025 / Proc. 14603/23.1T8LSB.  
L1.S1 \(Relator Mário Belo Morgado\)](#)

Revoga a decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, reconhecendo, tal como já o fizera anteriormente a primeira instância, justa causa de despedimento do autor, jornalista ao serviço da ré, uma agência noticiosa, por alegada violação do dever de lealdade, e em especial da obrigação de não concorrência a que estava sujeito.

Na sua fundamentação, considera o STJ que o autor, ao trabalhar para uma estação televisiva numa reportagem com evidentes pontos de contacto com uma outra que (como era do seu conhecimento) estava em preparação na ré empregadora, sem a informar ou solicitar a autorização desta para o efeito, violou, para além de uma cláusula de exclusividade a que (também) estava vinculado, o dever de lealdade, “enquanto específico dever de não agir em concorrência” com a ré.

Na avaliação que faz da situação, o STJ valora ainda negativamente a circunstância de o autor, na atividade desenvolvida para a referida entidade terceira, ter utilizado conscientemente informação adquirida no exercício das suas funções para a ré, não tendo aliás revelado qualquer preocupação em que essa sua atividade paralela “não interferisse no trabalho dos seus colegas”.

Quanto à inexigibilidade da manutenção da relação de trabalho, o STJ, tendo em conta que “os colegas de redação se sentiram atraídos e enganados” pelo autor, numa “redação constituída por um reduzido número de jornalistas”, conclui que a continuidade do autor “seria dificilmente compatível com a preservação de um adequado ambiente de trabalho”, a que acresce a circunstância de o autor já ter antecedentes disciplinares, contando no seu cadastro com uma sanção de suspensão de 20 dias com perda de retribuição.

#### **NULIDADE DE ACORDO DE ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

[AC. STJ de 12/02/2025 / Proc. 3741/19.5T8STB.  
E1.S1 \(Relator Júlio Gomes\)](#)

Revoga parcialmente a decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, numa situação em que um conjunto de trabalhadores, motoristas marítimos ao serviço de uma administração portuária, reclamavam da nulidade de um suposto regime de isenção de horário de trabalho aplicado pela ré, peticionando, entre outras prestações, valores retributivos por trabalho suplementar realizado.

Na sua fundamentação, distingue o STJ duas situações, em função do momento temporal em que o regime de isenção de horário de trabalho começou a ser executado, num caso em momento anterior ao início da vigência do Código do Trabalho de 2003 (envolvendo dois

dos autores recorrentes), noutro (implicando apenas um autor recorrente), iniciado em 2005, quando já estava em vigor o então artigo 177.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, que deixara de fazer depender da autorização da Inspeção-Geral do Trabalho (a par do consentimento do trabalhador) a aplicação do referido regime de isenção.

Quanto à primeira situação, considera o STJ, confirmando o acórdão recorrido neste ponto, que, não se tendo provado o pedido à Inspeção-Geral do Trabalho, nem o consentimento escrito dos trabalhadores em causa, a isenção não podia produzir efeitos, devendo pois o trabalho prestado fora do horário de trabalho ser tratado como trabalho suplementar e como tal remunerado. Entende ainda o STJ, também na linha da anterior decisão da Relação, que, mesmo sendo nula a isenção, e para evitar o enriquecimento sem causa dos trabalhadores, deve ser deduzido ao

trabalho suplementar efetivamente realizado o que foi recebido pelos trabalhadores em compensação da isenção.

Já em relação à segunda das situações apontadas, afirma o STJ que, com base no artigo 115.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, o acordo de isenção de horário, embora nulo, “produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo da sua duração”. Todavia, entende o STJ que “permitir ao empregador invocar um acordo verbal [de isenção] para pagar menos do que resultaria das normas legais aplicáveis na ausência do acordo resultaria em violação das garantias do trabalhador”, pelo que conclui que, superando a retribuição por trabalho suplementar a compensação recebida por isenção de horário de trabalho, deve esse trabalho suplementar ser integralmente pago, deduzindo-se o montante recebido por força da isenção de horário de trabalho.

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



**SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)**  
Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2025 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).