

BOLETIM LABORAL

// Portugal

JANEIRO 2026



LEGISLAÇÃO

RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS

[Lei n.º 3/2026, de 6 de janeiro de 2026](#)

Completa a transposição da Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento de qualificações profissionais.

Nesse sentido, procede à alteração à [Lei n.º 31/2009](#), de 3 de julho (posteriormente alterada pelas Leis n.os [40/2015](#), de 1 de junho, e [25/2018](#), de 14 de junho), que aprova o regime jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra e pela direção de obra, que não esteja sujeita a legislação especial, e os deveres que lhes são aplicáveis.

Entra em vigor no dia 7 de janeiro de 2026.

PROIBIÇÃO DO EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE MAQUINISTA SOB O EFEITO DE ÁLCOOL, ESTUPEFACIENTES E SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS

[Lei n.º 4/2026, de 7 de janeiro de 2026](#)

Reforça as penalizações decorrentes das infrações ao [Decreto-Lei n.º 85/2020](#), de 13 de outubro, e estabelece a proibição de os maquinistas desempenharem funções sob influência de álcool, estupefacientes ou substâncias psicotrópicas.

Com esse objetivo, procede à alteração às [Lei n.º 16/2011](#), de 3 de maio (depois alterada pelo [Decreto-Lei n.º 138/2015](#), de 30 de julho), que aprova o regime de certificação dos maquinistas de locomotivas e comboios do sistema ferroviário (transpondo a [Diretiva 2007/59/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro), e ao [Decreto-Lei n.º 85/2020](#), de 13 de outubro (que transpõe parcialmente a [Diretiva \(UE\) 2016/798](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio), relativa à segurança ferroviária.

Entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

REORGANIZAÇÃO DE ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Decreto-Lei n.º 10/2026, de 21 de janeiro de 2026

Procede à extinção, por fusão, da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Nesse sentido, procede à identificação da totalidade das atribuições e competências transferidas da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS), que se extingue, por fusão, para vários serviços e entidades.

Estabelece-se, ainda, o procedimento de integração dos trabalhadores da SGMTSSS, definindo os critérios de seleção dos recursos humanos a reafetar a cada um dos serviços e entidades que lhe sucede nas competências e atribuições transferidas.

Entra em vigor no dia 22 de janeiro de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

ILISÃO DA PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

Acórdão STJ de 14.01.2026 / Proc. n.º 1263/24.1T8LRA.C1.S1 (Relator Domingos José de Moraes)

Julga procedente o recurso de revista, revogando acórdão da Relação e reprimirando a sentença proferida em primeira instância, no âmbito de ação declarativa de reconhecimento de existência de contrato de trabalho instaurada pelo Ministério Público envolvendo 16 prestadores da atividade de enfermeiros numa unidade de cuidados continuados explorada pela ré empregadora.

Estava em causa determinar se, perante a verificação das características previstas nas

alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, a ré havia ou não feito prova bastante para afastar a presunção da existência de contrato de trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ sublinha que a presunção legal de laboralidade tem natureza *juris tantum*, mas só pode ser ilidida mediante prova de factos concretos incompatíveis com um vínculo subordinado, não bastando meras hipóteses ou possibilidades abstratas. Considera, por isso, que a Relação incorreu em erro ao atribuir relevo decisivo ao facto de os enfermeiros não terem de justificar faltas, esclarecendo que tal prática resulta do modo específico de organização do serviço e não traduz ausência de subordinação. Acrescenta ainda que a mera possibilidade de os enfermeiros prestarem atividade a outras entidades, invocada pela Relação, é, pela sua natureza especulativa, insuficiente para afastar a presunção, na medida em que, para o efeito, se exigiriam factos concretos e não cenários hipotéticos.

Conclui assim o STJ que, estando preenchidos vários indicadores do artigo 12.º do Código do Trabalho e não tendo a ré feito prova de factos que afastem esse enquadramento, a presunção de laboralidade não foi ilidida.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO I DEVER DE LEALDADE I DADOS PESSOAIS

Acórdão STJ de 14/01/2026 / Proc. n.º 3430/24.9T8LSB.L1.S1 (Relator Antero Veiga)

Julga improcedente o recurso de revista interposto pelo autor trabalhador, confirmando o anterior acórdão da Relação que reconheceu justa causa de despedimento num caso em que estava em causa o acesso alegadamente ilícito deste a dados pessoais de ex-trabalhadores da ré empregadora.

No caso, o trabalhador, com quase 40 anos de antiguidade, acedera a dados pessoais de mais de mil trabalhadores reformados da empresa, incluindo nome, morada, número de

identificação fiscal e de segurança social, e copiara-os para um dispositivo externo, para os entregar a alguns destes com o objetivo de lhes permitir impugnar judicialmente a cessação pela ré de benefícios de saúde (que também o iria afetar, pois que o autor estava já próximo da idade de reforma).

Considera o STJ que, mesmo que a atitude do trabalhador “pudesse suscitar alguma compreensão (...) nem por isso deixa de ser objetiva e subjetivamente grave”, atendendo a que o autor violou os deveres de lealdade e confidencialidade a que estava vinculado, colocando em risco a confiança da empregadora e expondo-a a potenciais sanções legais e reputacionais. Acrescenta o STJ que a conduta do autor violou ainda direitos e garantias de ex-trabalhadores da ré, sendo suscetível de integrar ilícito criminal por “violação de dados pessoais” (previsto e punido pelo RGPD), “acesso indevido”, “desvio de dados” e “violação do dever de sigilo” (previstos e punidos na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução na ordem jurídica interna do RGPD).

Mais entende o STJ que “a confiança gerada pela prestação aparentemente imaculada do trabalhador e pela sua antiguidade reclamaria que tivesse adotado conduta diversa da que adotou, sendo que quanto mais intensa a relação de confiança existente entre as partes – que inequivocamente se solidifica com o tempo – maior é a dificuldade da reposição deste valor em casos cujos contornos o abalam de forma praticamente irreversível.”

ACIDENTE DE TRABALHO I CULPA GRAVE DO EMPREGADOR I PRESSUPOSTOS DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

Acórdão STJ de 14/01/2026 / Proc. n.º 6582/20.3T8VNG.P1.S1A (Relator Júlio Gomes)

Indefere reclamação apresentada para a Conferência do STJ sobre despacho que não admitira recurso de uniformização de

jurisprudência interposto pela ré empregadora, no âmbito de ação emergente de acidente de trabalho.

No acórdão objeto do recurso, a Relação tinha concluído quanto à responsabilidade da empregadora pela queda do sinistrado – que, por determinação da ré, subira ao telhado para substituir uma placa defeituosa, sem formação para trabalhos em altura e sem equipamentos de proteção individual ou coletiva, inexistindo no local qualquer medida de prevenção de quedas.

O STJ sublinha que a matéria de facto apurada demonstra que a ré empregadora conhecia o mau estado de conservação do telhado, até porque já contratara uma empresa especializada para proceder à sua reparação, que não compareceu à hora marcada para o fazer. Considera o STJ que esse conhecimento, aliado à ausência de formação, de avaliação prévia dos riscos e de condições de segurança adequadas, evidencia que a empregadora atuou com culpa grave ao permitir que o trabalhador executasse a reparação em condições manifestamente perigosas.

A ré empregadora, para sustentar o recurso para uniformização de jurisprudência, invocava oposição com um anterior acórdão que decidira uma situação factual envolvendo também a queda de um trabalhador de um telhado. Esclarece o STJ, todavia, que, nesse outro acórdão, não ficou provado que o empregador tivesse conhecimento prévio do mau estado do telhado ou da necessidade de reparação. Assim, a divergência invocada não resulta da aplicação contraditória da mesma questão de direito, mas sim da discrepância na matéria de facto que serve de base a cada uma das decisões. Conclui pois o STJ que esta diferença é determinante e afasta a identidade das situações fácticas exigida pelo regime processual de uniformização de jurisprudência.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO | CONSUMO DE SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS | REGULAMENTO INTERNO

Acórdão TRE de 15/01/2026 / Proc. n.º 6803/24.3T8STB.E1 (Relator Mário Branco Coelho)

Revoga a decisão proferida na primeira instância, considerando procedente o recurso interposto pelo autor trabalhador e, como tal, declarando ilícito o seu despedimento, numa ação em que estava em causa o consumo de substâncias psicotrópicas no local de trabalho.

Na fundamentação da sua decisão, considera a Relação de Évora que a empregadora não realizou qualquer exame ou teste que permitisse apurar a composição da substância consumida, a sua eventual ilicitude ou os seus efeitos no desempenho profissional do trabalhador. Com efeito, prossegue a Relação, a ré, ao omitir por completo "os procedimentos que ela mesmo havia previsto no seu Regulamento Interno" (e que decorrem da lei) aptos à deteção da substância consumida, falhou "a premissa essencial que poderia estabelecer o seu carácter estupefaciente e, consequentemente, a ilegalidade da sua utilização".

Sublinhando que o despedimento com justa causa exige a verificação de uma infração grave e culposa que torne inexigível a manutenção do vínculo laboral, a Relação entende assim que a ausência de prova quanto à natureza da substância consumida, à sua eventual classificação como estupefaciente e à sua influência na aptidão do trabalhador, inviabiliza a qualificação do comportamento como infração disciplinar grave e a justa causa invocada.

Considerando o grau de ilicitude do despedimento – que qualificou como "acima da média" – e a retribuição auferida pelo trabalhador, a Relação fixa a indemnização substitutiva da reintegração em 35 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, arbitrando ainda uma indemnização por danos não patrimoniais no montante de € 3.500,00, tendo em conta o impacto emocional do despedimento e a conduta da empregadora, que revelou um intuito de despedimento "sem causa devidamente fundamentada" e inclusivamente, impediu o trabalhador "de realizar qualquer teste de confirmação que lhe permitisse demonstrar a licitude do consumo imputado".

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