

BOLETIM LABORAL

Portugal

MARÇO 2026



LEGISLAÇÃO

PROTEÇÃO DA INVALIDEZ E VELHICE NO REGIME GERAL DE SEGURANÇA SOCIAL

Portaria n.º 88/2026/1, de 23 de fevereiro

Determina os valores dos coeficientes de revalorização a aplicar na atualização das remunerações anuais.

Aprova os valores dos coeficientes a utilizar na atualização, entre outras situações, das remunerações anuais a considerar para a determinação da remuneração de referência que serve de base de cálculo das pensões de invalidez e velhice do sistema previdencial e das pensões de aposentação, reforma e invalidez do regime de proteção social convergente.

Entrou em vigor a 24 de fevereiro de 2026 e produz efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)

Decreto-Lei n.º 78/2026, de 16 de março

Reestrutura a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, revogando o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Por considerar “que a missão da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é a de prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo”, procede a nova revisão da orgânica da CITE, “dotando-a de estrutura adequada que lhe permita corresponder de modo eficiente e eficaz às atuais e futuras exigências”.

Entra em vigor no dia 1 de abril de 2026.

JURISPRUDÊNCIA

CADUCIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR I PRAZO DE 60 DIAS I CONHECIMENTO DA INFRAÇÃO

Acórdão STJ de 04/03/2026 / Proc. n.º 12355/23.4T8SBT-B.L1.S1 (Relator Antero Veiga)

Julga improcedente o recurso de revista interposto pelo autor trabalhador, confirmando o acórdão da Relação recorrido (que revogara o saneador-sentença proferido em primeira instância) e, desse modo, reiterando a não ocorrência de caducidade do procedimento disciplinar instaurado pela ré empregadora.

Estava em causa saber se o prazo de 60 dias previsto no artigo 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho se iniciava com o conhecimento dos factos por duas trabalhadoras mandatadas para consultar autos de inquérito criminal, ou apenas com o conhecimento efetivo pelo órgão com competência disciplinar.

O trabalhador autor defendia que o conhecimento adquirido pelas mandatadas deveria ser imputado automaticamente ao conselho de administração, por força do artigo 258.º do Código Civil, razão pela qual, segundo o mesmo, o procedimento disciplinar estaria caducado. O STJ rejeita esta posição, sublinhando que o artigo 258.º pressupõe a prática de um negócio jurídico pelo representante, o que não ocorreu, já que as trabalhadoras exerceram apenas atos materiais de consulta e recolha de elementos, sem poderes para praticar negócios jurídicos ou atos de natureza disciplinar.

O STJ acrescenta que o conhecimento fáctico resultante de atos materiais de consulta não produz automaticamente efeitos jurídicos relevantes para o exercício do poder disciplinar. Distingue assim “entre o ato praticado — a consulta dos autos — que, nas suas consequências jurídicas (enquanto exercício

do direito de acesso aos autos nos termos legais), se repercute na esfera da representada, e a consequência desse ato, ou seja, a aquisição de determinado conhecimento pelos representantes, consequência puramente fática, à qual a lei não associa o efeito jurídico que o recorrente pretende.”

Reafirma o STJ que, nos termos do artigo 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o prazo de 60 dias apenas se inicia quando o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento efetivo da infração. A instauração do procedimento disciplinar implica uma apreciação valorativa da gravidade dos factos, que só pode ser realizada pelo titular do poder disciplinar, não bastando atos preparatórios ou investigatórios de outros trabalhadores.

Conclui, assim, que o prazo não se iniciou com a consulta dos autos pelas trabalhadoras mandatadas, mas apenas com o efetivo conhecimento dos factos pelo órgão disciplinarmente competente, não se verificando a caducidade do procedimento disciplinar invocada pelo trabalhador, razão pela qual, tal como a Relação o sustentara, o processo deve prosseguir em primeira instância com vista a apreciar as demais questões nele suscitadas pelo autor trabalhador relativamente à alegada ilicitude de despedimento.

CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDADE I JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO I ASSÉDIO MORAL

Acórdão TRL de 11/03/2026 / Proc. n.º 10573/24.7T8SNT.L1-4 (Relatora Carmencita Quadrado)

Confirma a sentença proferida em primeira instância, que julgara lícito o despedimento do autor, trabalhador com funções de direção técnica, no âmbito de ação em que, entre outras questões, se apreciava a validade de cláusula de exclusividade e a existência de assédio moral.

Quanto à cláusula de exclusividade, o Tribunal da Relação de Lisboa salienta que a sua apreciação deve assentar em critérios de adequação e proporcionalidade e na existência de um interesse sério e legítimo do empregador. Atendendo às funções exercidas pelo trabalhador na área da *cibersegurança* e às responsabilidades técnicas inerentes, conclui que a exigência de exclusividade era justificada, mais entendendo que, ao contrário do pacto de não concorrência, não constitui condição de validade da mesma o pagamento de compensação económica autónoma.

Em consequência, considera a Relação que o autor violou gravemente o dever de lealdade ao exercer atividade paralela incompatível com a exclusividade a que se vinculou, servindo-se para tal de equipamentos da ré, "ocultando-lhe este facto e transmitindo-lhe a falsa ideia de que a outra atividade" era exclusiva da sua cónjuge. Segundo a Relação, este comportamento foi agravado pelo incumprimento de deveres funcionais relevantes associados às suas funções de direção técnica, incluindo falhas na execução de tarefas estratégicas e no cumprimento de orientações essenciais ao funcionamento da empresa. Tais condutas foram consideradas suficientemente graves e culposas para tornar inexigível a manutenção do vínculo laboral, preenchendo os pressupostos do artigo 351.º do Código do Trabalho.

Por outro lado, a Relação afasta o assédio moral alegado pelo autor, considerando que as condutas imputadas à ré empregadora a esse título – como a exigência de trabalho presencial, o controlo da atividade, a solicitação de relatórios ou a gestão de acessos informáticos – se inseriram no exercício legítimo dos poderes de direção e organização da empregadora e não assumiram carácter reiterado, persecutório ou humilhante. Acrescenta ainda a Relação que a curta duração temporal dos factos e o contexto em que ocorreram (de conflito laboral e societário) não permitem qualificá-los como assédio, não bastando para tal a percepção subjetiva de desconforto do trabalhador.

ABONO DE PREVENÇÃO I SUBSÍDIO DE CONDUÇÃO I RETRIBUIÇÃO DE FÉRIAS, SUBSÍDIO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE NATAL I JUROS DE MORA

Acórdão TRL de 11/03/2026 / Proc. n.º 9035/23.4T8LSB.L1-4 (Relator Sérgio Almeida)

Julga parcialmente procedente o recurso interposto pela entidade empregadora, numa ação em que estava em causa a pretensão do autor trabalhador em ver incluídas, na contabilização da retribuição de férias, subsídio de férias e no subsídio de Natal, determinadas prestações auferidas com carácter regular e periódico, como retribuição por trabalho suplementar e por trabalho noturno, abono de prevenção e subsídio de condução.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação começa por distinguir as prestações que constituem contrapartida direta da prestação do trabalho – ou do modo específico da sua execução – daquelas cuja causa funcional é autónoma e não retributiva. Nesse contexto, concluiu que o abono de prevenção não tem natureza retributiva, por se destinar apenas a compensar a disponibilidade do trabalhador para eventual chamada fora do horário normal, não pressupondo a prestação efetiva de atividade, pelo que não deve integrar o cálculo da retribuição e subsídio de férias, bem como do subsídio de Natal.

No mesmo sentido conclui quanto ao subsídio de condução. Neste caso, entende que, porque visa compensar a penosidade e o risco associados às deslocações efetuadas em viatura automóvel, não constitui uma contrapartida direta da atividade laboral e, como tal, não assume natureza retributiva, razão pela qual também não deve ser incluído na retribuição base ou nos complementos retributivos legalmente protegidos.

Diversamente, considera a Relação que as quantias pagas a título de trabalho suplementar e trabalho noturno, quando auferidas regular e periodicamente, têm natureza retributiva e devem integrar a retribuição de férias, o respetivo subsídio e o subsídio de Natal – este último até à entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 – nos termos do regime legal e convencional aplicável.

Por último, quanto aos juros de mora, a Relação entende que são devidos a partir do vencimento da obrigação retributiva não paga, independentemente do entendimento jurídico do empregador quanto aos valores que devem ser considerados para o cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

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.