

## BOLETIM LABORAL *Portugal*

ABRIL 2026



### LEGISLAÇÃO

#### DIREÇÃO-GERAL DA SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL (DGSSS)

Decreto-Lei n.º 81/2026, de 6 de abril

Reestrutura a Direção-Geral da Segurança Social e cria a Direção-Geral da Solidariedade e Segurança Social (DGSSS), que àquela sucede.

Entra em vigor a 1 de maio de 2026.

#### TEMPOS DE TRABALHO E DESCANSO DOS TRABALHADORES MÓVEIS EM ATIVIDADES DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO

Decreto-Lei n.º 84/2026, de 13 de abril

No uso da autorização concedida pela Lei n.º 2/2026, de 6 de janeiro, aprova um regime jurídico que regula determinados aspetos da organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário e transpõe para a ordem jurídica interna várias diretivas.

Em matéria laboral, destacam-se as principais novidades introduzidas pelo diploma:

##### Unificação e clarificação do quadro normativo

Até à entrada em vigor deste diploma, verificavam-se dúvidas interpretativas sobre a aplicação dos Decretos-Leis n.ºs 237/2007 e 117/2012 a condutores dependentes e independentes, pelo que o Governo optou por clarificar os conceitos e unificar o regime, aplicando-o de forma não discriminatória a ambas as categorias. Nesse sentido, procedeu-se à revogação dos dois diplomas anteriores, concentrando toda a matéria social dos transportes rodoviários num único instrumento normativo.

##### Extensão do regime aos condutores independentes e regularização do destacamento

O legislador identificou a necessidade de regularizar as situações de destacamento de condutores que não fossem portadores de declaração, por ausência de comunicação, e suprimiu uma disposição transitória relativa às operações adicionais em operações bilaterais internacionais, que deixou de fazer sentido face à generalização das viaturas com tacógrafo inteligente de segunda

geração. Passa agora a ser obrigatória a apresentação da declaração de destacamento em formulário normalizado multilingue através do sistema IMI, o mais tardar até ao início do destacamento, sob pena de contraordenação muito grave. Adicionalmente, caso a entidade empregadora não tenha submetido a declaração aquando de uma ação de fiscalização, deverá fazê-lo no prazo máximo de 48 horas, sob pena de agravamento da coima em 20 %.

### Atualização do regime contraordenacional

O regime contraordenacional relativo ao cumprimento das normas de duração e organização do tempo de trabalho foi atualizado, abrangendo tanto trabalhadores dependentes como condutores independentes, com vista a aperfeiçoar os controlos na estrada e nas empresas. A classificação das contraordenações passa a seguir a terminologia da Diretiva Delegada (UE) 2024/846, distinguindo contraordenações de máxima gravidade, muito graves, graves e leves — nomenclatura que não existia nos diplomas revogados. A violação dos limites de duração do trabalho semanal é agora graduada expressamente: constitui contraordenação leve abaixo das 65 horas semanais, grave entre as 65 e as 70 horas, e muito grave a partir das 70 horas.

### Obrigações de formação e informação no âmbito do destacamento

Passa a constituir contraordenação grave a violação, pelo empregador, do dever de promover formação e de disponibilizar informação aos condutores sobre os seus direitos e obrigações em matéria de destacamento — obrigação que não estava expressamente prevista com esse alcance sancionatório na legislação anterior.

Entra em vigor 90 dias após a sua publicação, ou seja, a 12 de julho de 2026.

## JURISPRUDÊNCIA

### LEI APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO | ESCOLHA TÁCITA DA LEI | REGULAMENTO ROMA I | DESPEDIMENTO ILÍCITO | SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL

Acórdão STJ de 08/04/2026 / Proc. n.º 7576/23.2T8LSB.L1.S1 (Relator Júlio Gomes)

Nega a revista interposta pela entidade empregadora, confirmando o acórdão do Tribunal da Relação que declarou a existência de contrato de trabalho sem termo, qualificou como ilícita a cessação do vínculo laboral e reconheceu ao trabalhador o direito às consequências previstas na lei portuguesa, incluindo o pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

Estava em causa determinar a lei aplicável a um contrato de trabalho celebrado entre partes portuguesas, relativo à prestação de trabalho marítimo a bordo de navio de bandeira norueguesa, bem como a validade da aposição de termo, da remissão contratual para uma convenção coletiva de direito norueguês e da invocada caducidade do contrato. A entidade empregadora sustentava a aplicação do direito norueguês, a existência de contrato a termo incerto e a legalidade da cessação, bem como a inexistência de obrigação de pagamento autónomo dos subsídios de férias e de Natal, por alegada integração destes numa remuneração mensal consolidada.

O STJ começa por analisar o regime do Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Regulamento Roma I), salientando que a escolha da lei aplicável ao contrato de trabalho pode ser tácita, mas apenas quando resulte de forma clara das disposições do contrato ou das circunstâncias do caso. Afirma, contudo, que mesmo admitindo a existência de uma escolha tácita da lei norueguesa, tal escolha não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção conferida pelas

disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha. Nesse contexto, o STJ conclui que, na ausência de escolha válida, o contrato apresentava uma conexão mais estreita com Portugal, atendendo, designadamente, ao facto de o contrato ter sido celebrado neste país, de as partes serem portuguesas, de o trabalhador residir em Portugal e de ser a entidade empregadora quem processava as remunerações e efetuava os respetivos descontos fiscais e contributivos ao abrigo do regime português, considerando aplicável a lei portuguesa por força do artigo 8.º, n.º 4, do Regulamento Roma I.

Quanto à natureza do vínculo, o STJ confirma que o contrato não continha qualquer cláusula expressa de termo, nem indicação da data de cessação, concluindo pela nulidade da aposição de termo e pela existência de contrato de trabalho por tempo indeterminado, afastando igualmente a validade da remissão contratual para a convenção coletiva norueguesa, por entender que o respetivo conteúdo não foi dado a conhecer ao trabalhador no momento da celebração do contrato, nos termos exigidos pelo regime das cláusulas contratuais gerais. Em consequência, considera que a invocação da caducidade do contrato correspondeu, na realidade, a um despedimento ilícito, não tendo sido observado qualquer procedimento legalmente exigido, nem podendo relevar, no caso concreto, a alegação de cessação de contratos de gestão de tripulações ou a referência a um processo de despedimento coletivo que não foi instaurado relativamente ao trabalhador.

Por fim, o STJ confirma o direito do trabalhador aos subsídios de férias e de Natal, sublinhando que tais prestações constituem direitos indisponíveis no ordenamento jurídico português, não sendo derogáveis por acordo das partes, independentemente do montante da retribuição auferida ou da alegada existência de uma remuneração consolidada, concluindo que, não tendo tais subsídios sido pagos, são efetivamente devidos.

## IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO | PROCESSO DISCIPLINAR | JUNÇÃO DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR | RELATÓRIO DE INQUÉRITO PRÉVIO

Acórdão STJ de 08/04/2026 / Proc. n.º 1921/24.0T8CSC-A.L1.S1 (Relator Antero Veiga)

Nega a revista interposta pela autora trabalhadora, confirmando o acórdão do Tribunal da Relação que revogara o despacho saneador-sentença de 1.ª instância, o qual havia declarado a ilicitude do despedimento com fundamento na incompletude do procedimento disciplinar, por falta de junção do relatório final do inquérito prévio.

Estava em causa saber se a omissão, pela entidade empregadora, da junção do relatório final do inquérito prévio realizado antes da instauração do procedimento disciplinar constitui, por si só, fundamento bastante para a aplicação da consequência prevista no artigo 98.º-J, n.º 3, do Código de Processo do Trabalho, ou seja, a declaração imediata da ilicitude do despedimento. A trabalhadora havia impugnado judicialmente o despedimento promovido pela entidade empregadora, e, em sede de contestação, arguiu a incompletude do procedimento disciplinar junto aos autos, por nele não constar o relatório do processo prévio de inquérito que antecedeu a instauração do procedimento disciplinar e a elaboração da nota de culpa.

O STJ começa por reafirmar que, como regra, o procedimento disciplinar deve ser junto na íntegra com o articulado motivador do despedimento, não competindo ao empregador selecionar as peças que entende relevantes para junção aos autos. Sublinha, contudo, que essa exigência legal não pode ser encarada como um formalismo desligado da sua razão de ser, devendo antes ser interpretada à luz da finalidade da norma, que visa assegurar o efetivo exercício do direito de defesa do trabalhador e permitir ao tribunal a sindicância da regularidade do procedimento. Nesse contexto, o STJ distingue entre os elementos cuja junção resulta expressamente da lei e aqueles que foram produzidos no âmbito da liberdade de

conformação do procedimento disciplinar pelo empregador, entendendo que, quanto a estes últimos, a sua omissão apenas deve ser sancionada com a grave consequência prevista no artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT quando, em concreto, se revelem relevantes para a defesa do trabalhador ou para a apreciação judicial da licitude do despedimento.

Aplicando estes critérios ao caso concreto, o STJ conclui que a falta de junção do relatório final do inquérito prévio não teve impacto negativo no exercício do direito de defesa da trabalhadora, nem comprometeu a possibilidade de controlo judicial do procedimento disciplinar, destacando que as imputações constantes da nota de culpa eram claras, concretas e despidas de especial complexidade, que os atos instrutórios realizados no âmbito do inquérito prévio não assumiam particular dificuldade probatória e que o relatório em falta não era legalmente exigido nem indispensável para a compreensão dos factos imputados ou para a verificação do cumprimento dos prazos legais. Acrescenta o STJ que a lei não impõe a elaboração de relatório final no âmbito do inquérito prévio, sendo entendido que, para efeitos de contagem dos prazos do exercício do poder disciplinar, a conclusão do inquérito corresponde ao último ato ou diligência relevante, independentemente da eventual elaboração de um relatório conclusivo.

Conclui, assim, o STJ que a omissão da junção do relatório final do inquérito prévio não justifica, no caso concreto, a declaração automática da ilicitude do despedimento, confirmando o acórdão recorrido e negando a revista.

### **RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR | INDICAÇÃO SUCINTA DOS FACTOS | ILICITUDE DA RESOLUÇÃO**

[Acórdão TRC de 17/04/2026 / Proc. n.º 138/25.1T8CLD.C1 \(Relator Mário Rodrigues da Silva\)](#)

Confirma a sentença que julgou ilícita a resolução do contrato de trabalho efetuada pela autora trabalhadora, por inobservância dos requisitos

procedimentais previstos no artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e que absolveu a ré entidade empregadora dos pedidos indemnizatórios formulados.

Estava em causa uma ação intentada pela trabalhadora com vista ao reconhecimento da resolução do contrato de trabalho com justa causa, por alegado assédio laboral e violação de deveres do empregador, bem como ao pagamento de créditos laborais e indemnização. A trabalhadora havia comunicado a resolução do contrato por escrito, invocando genericamente várias alíneas do artigo 394.º do Código do Trabalho, sem, contudo, indicar factos concretos que consubstanciassem as imputações formuladas. A ré contestou, alegando que a autora se limitara a colocar na carta alíneas do artigo 394.º do CT, sem nunca relatar qualquer factualidade que a elas se subsumisse, concluindo pela ilicitude da cessação do contrato de trabalho operada. Em sede de despacho saneador, o tribunal de primeira instância julgou procedente a exceção invocada pela ré, declarando a improcedência do pedido de reconhecimento de justa causa na resolução.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação de Coimbra começa por recordar que, nos termos do artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, a resolução do contrato pelo trabalhador deve ser comunicada ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, no prazo de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos, sublinhando que não é exigível uma descrição circunstanciada ou exaustiva dos factos, bastando uma exposição sucinta que permita ao empregador compreender os fundamentos da rutura contratual e, se necessário, possibilite a sua sindicância judicial. Todavia, salienta a Relação que a exigência de indicação sucinta dos factos não se satisfaz com a mera reprodução de fórmulas legais, conceitos jurídicos indeterminados ou juízos conclusivos, desacompanhados da indicação de factos concretos temporalmente situados e suscetíveis de prova, esclarecendo ainda que, nos termos do artigo 398.º, n.º 3, do Código do Trabalho, apenas são

atendíveis para justificar a resolução os factos constantes da comunicação escrita dirigida ao empregador, não podendo o trabalhador suprir em juízo as deficiências dessa comunicação.

Entende a Relação que, no caso concreto, a carta de resolução enviada pela trabalhadora se limitou a invocar genericamente a existência de “falta culposa”, assédio e violação do artigo 394.º do Código do Trabalho, bem como a aludir a uma atuação da ACT, sem qualquer concretização factual mínima dessas imputações, não constando da comunicação quaisquer descrições de

comportamentos, atos ou omissões imputáveis à entidade empregadora que permitissem aferir da verificação de justa causa.

Perante essa omissão, a Relação conclui que se verificou a preterição de um requisito procedimental essencial imposto pelo artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, o que determina, por si só, a ilicitude da resolução do contrato operada pela trabalhadora, por essa razão confirmando integralmente a decisão recorrida.

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](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).