

BOLETIM LABORAL

Portugal

SETEMBRO 2026



JURISPRUDÊNCIA

CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO I ALOJAMENTO I RETRIBUIÇÃO EM ESPÉCIE I TEMPO DE TRABALHO I TEMPO DE DISPONIBILIDADE

Acórdão STJ de 09/09/2026 / Proc. n.º 300/24.4T8VIS.C1.S1 (Relator Júlio Gomes)

Concede a revista interposta pela autora, revogando o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra e ripristinando a decisão da sentença de primeira instância, que havia condenado a ré a pagar à autora, trabalhadora doméstica, diversas quantias a título de trabalho suplementar, trabalho prestado ao domingo, médias de trabalho suplementar, descanso compensatório e férias não gozadas.

Estava em causa determinar se a autora, contratada para desempenhar funções de empregada doméstica na casa da ré, uma pessoa idosa, devia ser qualificada como trabalhadora alojada para efeitos do regime jurídico do contrato de trabalho de serviço doméstico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, e, subsidiariamente, se as horas em que permanecia no local de trabalho, incluindo o período noturno em que se mantinha disponível para prestar assistência à ré enquanto esta dormia, deviam ser qualificadas como tempo de trabalho para efeitos de trabalho suplementar.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ conclui que, apesar de a autora dispor de um quarto na casa da ré onde pernoitava e tomava refeições, mantinha a sua própria residência, para onde se deslocava diariamente após o horário contratado, pelo que o quarto disponibilizado constituía uma faculdade puramente instrumental à execução da atividade de vigilância, sem valor de remuneração, não se estando perante uma trabalhadora alojada nos termos do artigo 13.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 235/92. Quanto ao tempo de trabalho, sublinha o STJ que, em conformidade com jurisprudência reiterada, o tempo em que o trabalhador está disponível para intervir a qualquer momento no seu local de trabalho constitui tempo de trabalho e não tempo de descanso, pelo que todo o período em que a autora permanecia junto da ré, mesmo depois de esta se deitar, mantendo-se alerta e disponível para prestar assistência, deve ser qualificado como tempo de trabalho para todos os efeitos legais.

Concluiu assim o STJ pela revogação do acórdão recorrido, ripristinando a sentença de primeira instância nos segmentos em que condenou a ré a pagar à autora as quantias devidas a título de trabalho suplementar prestado de segunda a sábado, trabalho prestado ao domingo, médias de trabalho suplementar, descanso compensatório não gozado e férias não gozadas, mantendo-se a condenação da autora a pagar à ré o valor correspondente ao pré-aviso em falta.

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA I DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL I PROPORCIONALIDADE DA SANÇÃO I ANTIGUIDADE DO TRABALHADOR

Acórdão STJ de 09/09/2026 / Proc. n.º 20562/22.0T8LSB.L2.S2 (Relator Júlio Gomes)

Nega a revista interposta pela ré empregadora, confirmando o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que declarou ilícito o despedimento promovido contra o autor, um trabalhador com cerca de vinte anos de antiguidade, condenando a ré à sua reintegração e ao pagamento das retribuições intercalares.

Estava em causa saber se a divulgação, pelo autor a um terceiro estranho à organização, de informação interna sensível relativa à estratégia tarifária e posicionamento concorrencial da ré, obtida através de uma métrica exclusiva da empresa, constituía justa causa de despedimento.

O STJ começa por esclarecer que a justa causa comporta uma dimensão subjetiva, respeitante à culpa do trabalhador, e uma dimensão objetiva, atinente às consequências da sua conduta, exigindo-se que a culpa assuma gravidade suficiente para legitimar a aplicação da sanção expulsiva. Embora reconheça a existência de culpa do autor, o STJ, na fundamentação da sua decisão, atende a diversos fatores atenuantes. Desde logo, salienta que o autor não procurou obter qualquer benefício económico ilícito, tendo antes atuado com o propósito de melhorar o seu desempenho profissional. Acrescenta

que os factos ocorreram num contexto de pandemia e de teletrabalho, circunstâncias que associa a um maior isolamento e à adoção de decisões menos prudentes. Destaca ainda que uma parte substancial da informação partilhada já era do conhecimento público ou facilmente acessível a especialistas, não configurando por essa razão um verdadeiro segredo de negócio. Por último, considera que as sanções disciplinares devem ser aplicadas de modo proporcional, sendo relevante a antiguidade de cerca de vinte anos do trabalhador sem qualquer sanção disciplinar anterior.

Conclui assim o STJ no sentido da ilicitude do despedimento, mantendo a condenação da ré na reintegração do trabalhador e no pagamento dos salários intercalares, com os respetivos juros.

ACIDENTE DE TRABALHO I RESPONSABILIDADE AGRAVADA DO EMPREGADOR I VIOLAÇÃO DE REGRAS DE SEGURANÇA I OBRA PARTILHADA POR VÁRIAS EMPRESAS

Acórdão STJ de 09/09/2026 / Proc. n.º 1456/20.0T8MTS.P1.S1 (Relator Júlio Gomes)

Concede a revista interposta pelas autoras, mulher e filha do sinistrado falecido, remetendo o processo ao Tribunal da Relação para o cálculo da indemnização à luz do disposto no artigo 18.º da Lei dos Acidentes de Trabalho (LAT).

Estava em causa determinar se devia afirmar-se a responsabilidade agravada da entidade empregadora pelo acidente de trabalho mortal sofrido por um trabalhador destacado para uma obra no estrangeiro, executada em regime de subempreitada. No caso, a morte fora provocada por uma queda de uma altura de cerca de 7 metros, tendo ficado provado que inexistiam medidas de proteção coletiva contra o risco de queda.

Na fundamentação da sua decisão, o STJ começa por assinalar que, estando provado que sabia que os seus trabalhadores teriam de

aceder à placa do 3.º piso, a ré empregadora não elaborou plano de segurança e não implementou qualquer medida de proteção coletiva ou individual, limitando-se a confiar que a empreiteira geral adotaria as medidas adequadas.

O STJ, contrariamente ao entendimento da Relação, considera que, nos termos dos artigos 127.º n.º 1 do Código do Trabalho e 15.º n.º 1 da Lei n.º 102/2009, de 10/09 (que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), a responsabilidade por adotar medidas de prevenção recai em primeira linha sobre o empregador, mesmo quando a obra é partilhada por várias empresas, e que o empregador não pode desculpabilizar-se invocando que confiou num terceiro, sob pena de esvaziar por completo o artigo 18.º da LAT.

Entende o STJ que a ausência de medidas de proteção coletiva contribuiu significativamente para aumentar a probabilidade de consequências danosas para o trabalhador, pelo que conclui “que o acidente foi provocado pela falta de observação pelo empregador das regras sobre segurança no trabalho” e que se mostra preenchido o n.º 1 do artigo 18.º da LAT.

Deste modo, por entender que se tratam de direitos indisponíveis e irrenunciáveis e como tal de conhecimento oficioso, concede a revista, remetendo os autos ao Tribunal da Relação para o cálculo da indemnização devida ao trabalhador e seus familiares, à luz da responsabilidade agravada do empregador.

ACIDENTE DE TRABALHO I FALTA DE SEGURO I PARTICIPAÇÃO DO ACIDENTE I CADUCIDADE DAS PRESTAÇÕES

Acórdão TRE de 17/09/2026 / Proc. n.º 3171/18.6T8PTM.E1 (Relator Mário Branco Coelho)

Nega provimento ao recurso de apelação interposto pela empregadora, confirmando a sentença que julgou improcedente a exceção de caducidade das prestações devidas a um piloto de

helicóptero, sinistrado num acidente de trabalho ocorrido em data em que a responsabilidade infortunistica não se encontrava transferida para entidade seguradora.

Estava em causa saber se havia ou não caducado o direito às prestações devidas por acidente de trabalho. *In casu*, o acidente ocorrera em 18.12.2013 e a respetiva participação ao tribunal só fora apresentada pelo sinistrado em 14.12.2018, defendendo a empregadora que, não existindo seguro nem acompanhamento clínico institucional, o prazo de um ano previsto no artigo 179.º n.º 1 da LAT deveria contar-se da data do próprio acidente ou, subsidiariamente, de um “Relatório Final de Avaliação Dano Corporal” emitido no âmbito de um seguro de acidentes pessoais paralelo.

Na fundamentação da sua decisão, a Relação sublinha que, não existindo seguro, é à entidade empregadora que compete o dever de participar o acidente ao tribunal no prazo de oito dias, bem como de designar médico assistente e de emitir e remeter o boletim de alta clínica, sendo o sinistrado titular apenas de uma mera faculdade, e não de uma obrigação, de participar o acidente. Não podendo o trabalhador ser prejudicado pelo incumprimento destes deveres pela empregadora, conclui a Relação que o “Relatório Final de Avaliação Dano Corporal”, emitido para efeitos de um seguro de acidentes pessoais distinto, não equivale ao boletim de alta clínica formalmente exigido pela LAT, e que também não relevam para o efeito nem a retoma da atividade profissional do sinistrado nem a obtenção de atestado de incapacidade multiuso.

Reafirma a Relação, em linha com jurisprudência já firmada, que o prazo de caducidade só começa a correr com a efetiva entrega ao sinistrado do boletim de alta elaborado na forma legal, e não com o mero conhecimento da alta, pelo que, concluindo que as condições cumulativas de que dependia a caducidade não se verificavam no caso, nega provimento ao recurso e confirma a sentença recorrida, com custas a cargo da empregadora.

**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.