



LABORAL

HR PULSE – Trabalho e Pessoas

Informação e insights relevantes sobre o mundo do trabalho

ON THE MOVE

PRORROGAÇÃO DA VALIDADE DAS AUTORIZAÇÕES DE RESIDÊNCIA

As [autorizações de residência](#) com validade terminada entre 22.02.2020 e 30.06.2025 podem ser aceites até 15.10.2025, e após essa data bastará ao respetivo titular comprovar que pediu a renovação, tendo esse comprovativo uma validade de 180 dias.

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Em 01.07.2025 foi [publicado no BTE](#) a intenção do Governo de proceder à atualização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por IRCT.

PROPOSTA DE LEI N.º 17/XVII – TEMPOS DE CONDUÇÃO E PAUSAS DE CONDUTORES

Em 18.07.2025 o Governo apresentou no Parlamento a [Proposta de Lei n.º 17/XVII](#), para revisão do regime legal dos tempos de condução, pausas e intervalos de condutores.

TRABALHO XXI – ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DE LEGISLAÇÃO LABORAL

Em 24.07.2025 o Governo apresentou aos parceiros sociais (CES) um [projeto de diploma](#) contendo dezenas de alterações à legislação laboral, destacando-se as seguintes:

- Os **trabalhadores de plataformas digitais** passam a ser abrangidos pela presunção geral de contrato de trabalho, e apenas em caso de dependência económica (mais de 50% para a mesma entidade);
- **Obrigação de divulgação:** várias informações, políticas e regulamentos passam a ter de ser divulgados na intranet (vg. regulamento interno; mapa de horário de trabalho; mapa de férias);

- **Faltas por luto gestacional:** revogado, mas a falta para assistência a membro do agregado familiar passa a incluir a interrupção da gravidez de cônjuge ou equivalente;
- **Licença parental inicial:** passa a ser obrigatório o gozo de um período de 120 dias, que pode ser partilhado;
- **Dispensa para amamentação:** é limitada a 2 anos, devendo ser apresentado atestado médico no início e a cada 6 meses;
- **Horário flexível:** é elaborado pelo empregador, sob proposta do trabalhador, que tem de ter em consideração, nomeadamente, a organização do tempo de trabalho já existente;
- **Período experimental:** deixam de descontar na duração deste os estágios em empregador diferente;
- **Formação contínua:** para microempresas passa para 20h anuais;
- **Contratos a termo:**
 - i) Em caso de nova empresa/ estabelecimento/ atividade é eliminado o limite de 250 trabalhadores;
 - ii) É novamente permitida a contratação a termo de trabalhadores que nunca foram efetivos, e de desempregados de longa ou de muito longa duração;
 - iii) Podem ser contratados a termo os trabalhadores reformados, nos mesmos termos dos trabalhadores que passem à reforma na empresa;
 - iv) A duração máxima dos contratos a termo volta a ser de 3 anos, em alguns casos, mas a duração mínima passa para 1 ano, exceto em alguns casos.
- **Teletrabalho:** eliminada a obrigação de exames de saúde específicos;
- **Banco de horas:** reintroduzido o banco de horas por acordo individual;
- **Isenção de horário:** passa a poder abranger cargos de complexidade técnica;
- **Faltas:** em certas condições, as ausências em antecipação ou prolongamento das férias passam a ser consideradas justificadas, não remuneradas, até duas por ano;
- **Transmissão de estabelecimento:**
 - i) O transmissário tem de manter os benefícios sociais;
 - ii) A informação à ACT passa a abranger apenas os elementos essenciais do contrato relativos à transmissão e dos elementos que constituem a unidade económica;
 - iii) O procedimento de informação e consulta não é aplicável nos casos em que não exista negócio jurídico entre o transmitente e transmissário.
- **Renúncia a créditos laborais (remissão abdicativa):** passa a ser novamente admitida, desde que a declaração do trabalhador seja reconhecida notarialmente;

- **Limitações sobre a terceirização de serviços:** são revogadas;
- **Processo disciplinar com intenção de despedimento:** a simplificação de procedimentos é alargada para empresas até 249 trabalhadores (dispensa de instrução);
- **Oposição à reintegração em caso de despedimento ilícito:** esta faculdade deixa de estar limitada a empresas até 9 trabalhadores e a trabalhadores com cargos de direção;
- **Reunião de trabalhadores:** nas PME e grandes empresas sem trabalhadores sindicalizados os sindicatos passam a poder convocar reuniões gerais de trabalhadores;
- **O sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência** passa a respeitar a pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 33% e os trabalhadores temporários passam a contar no utilizador.

O Governo anunciou que vai discutir com os parceiros sociais estas e outras alterações à legislação laboral, antes de apresentar uma proposta de lei ao Parlamento.

QUEM FAZ ACONTECER

[08.07.2025](#): a PLMJ foi distinguida pelo terceiro ano consecutivo com o prémio «Prestação de serviços – Advogados», na 14.ª edição dos Prémios Human Resources

02.10.2025: PLMJ Sessions | Transparência salarial e diversidade: novos desafios RH – nesta data será realizada pela PLMJ uma conferência dedicada a este tema

AGENDA LABORAL

23.06.2025: no mês de junho a ACT lançou uma ação inspetiva nacional ao setor HORECA

30.06.2025: relatório de 2024 sobre o combate à fraude e evasão fiscais e aduaneiras – a AT identificou casos de eventual recebimento de indemnizações e/ou complementos salariais através de empresas detidas pelos seus beneficiários, com o objetivo de diminuir a tributação na esfera destes

10.08.2025: as contribuições de trabalhador de serviço doméstico já podem ser pagas por MB Way, através da App Segurança Social.

PELOS TRIBUNAIS

CONTAGEM DOS DIAS DE FALTA POR NOJO

O [STJ decidiu](#) recentemente que nas faltas por nojo estão em causa dias de calendário consecutivos, para evitar discriminações e porque estas faltas se destinam a permitir ao trabalhador um período de luto sem ter de se preocupar com as suas obrigações laborais

DISCRIMINAÇÃO DE TRABALHADORA GRÁVIDA

Foi [considerado discriminatório](#) a não renovação de contrato de trabalho de trabalhadora grávida, por a empresa não estar satisfeita com o seu desempenho e por a trabalhadora ter entrado de baixa, enquanto as grávidas que não entrassem de baixa continuavam ao serviço

TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

O [empregador deve](#) concretizar de forma objetiva e detalhada os motivos da transferência do trabalhador, não sendo suficiente referências genéricas a motivos imperiosos da empresa, ausência de trabalhadores, ou necessidade de manter a qualidade dos serviços prestados.

CHECK LIST LABORAL

CEDÊNCIA OCASIONAL VS CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: PONTOS CRÍTICOS

Uma colocação mal planeada de trabalhadores em clientes poderá constituir uma cedência ilícita de trabalhadores, sujeitando o empregador e o cliente a pesadas penalizações.

Dicas: ainda que o trabalho seja realizado nas instalações do cliente, com equipamentos deste e sob a sua fiscalização, o empregador tem de manter o poder de direção e disciplina sobre o trabalhador.

Algum destes temas impacta o seu negócio?

Fale com a equipa de Laboral da PLMJ. ■