

**LABORAL**

Reforma laboral em marcha: o que poderá mudar com a Proposta de Lei n.º 77/XVII/1

Em 18 de maio de 2026 o Governo apresentou na Assembleia da República uma proposta de lei contendo dezenas de alterações à legislação laboral, destacando-se as seguintes:

- Dependência económica – atualmente, o prestador que obtenha mais de 50% do rendimento de um beneficiário é considerado na dependência económica do beneficiário, e esse limite passa para 80%
- Os trabalhadores de plataformas digitais passam a ser abrangidos pela presunção geral de contrato de trabalho, mas no caso de dependência económica passam a considerar-se indícios adicionais da existência de contrato de trabalho
- 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; igualdade e não discriminação; parentalidade; existência de postos permanentes)
- Faltas por luto gestacional: revogado, mas o pai passa a ter direito a faltar até 3 dias consecutivos logo após a interrupção da gravidez
- Licença parental inicial: 120 dias obrigatórios, com adicionais facultativos de 30 dias ou 60 dias em regime partilhado pelos progenitores
- 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
- Jornada contínua por responsabilidade familiar: trabalhador com filho menor de 12 anos (ou com deficiência/doença crónica/oncológica) pode prestar trabalho em jornada contínua, por acordo; redução até 1 hora do PNT diário; máximo de 5 horas seguidas

**A proposta introduz alterações relevantes, tais como:
reintrodução do banco de horas individual, flexibilização
do regime dos contratos a termo e alteração do regime do
horário flexível.**

- Contrato com estudante em férias: com duração limitada às férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito ao contrato a termo, pode ser verbal e é denunciável a todo o tempo, com pré-aviso de 15 dias
- Período experimental: deixa de descontar na duração deste o estágio em empregador diferente
- Mudança para categoria inferior: a ACT deve pronunciar-se em 45 dias, sob pena de deferimento tácito
- Inteligência artificial: decisões sobre recrutamento, organização, avaliação, progressão, sanções e cessação não podem ser adotadas sem intervenção humana que confirme, altere ou revogue a proposta do sistema de IA
- Formação contínua: para microempresas passa para 30h anuais e passa a prever-se expressamente que nos anos de admissão e cessação do contrato o número de horas de formação é proporcional à duração do contrato nesse ano
- Pacto de não concorrência: tem de estar em causa atividade cujo exercício possa causar prejuízo sério ao empregador, já não bastando a possibilidade de um prejuízo
- 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) 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; a duração máxima dos contratos a termo incerto sobe para 5 anos
 - iv) A duração total do contrato a termo certo deixa de ficar limitada pela sua duração inicial
 - v) Podem ser contratados a termo os trabalhadores reformados, nos mesmos termos dos trabalhadores que passem à reforma na empresa
- Comissão de serviço:
 - i) Deixa de se referir que os cargos de direção ou equivalentes estejam diretamente dependentes da administração ou diretor-geral
 - ii) A cessação da comissão de serviço só dará lugar a compensação ao trabalhador se esta tiver durado pelo menos 6 anos
- Teletrabalho: eliminada a obrigação de exames de saúde específicos
- Dever de abstenção de contacto: uma comunicação com indicação expressa de dispensa de resposta não é abrangida pela proibição de contacto no período de descanso
- Banco de horas: reintroduzido o banco de horas por acordo individual
- Isenção de horário: passa a poder abranger cargos de complexidade técnica

- Faltas: se requeridas até 10 dias depois de marcadas as férias e não houver oposição fundamentada do empregador, as ausências em antecipação ou prolongamento das férias passam a ser consideradas justificadas, não remuneradas, até 2 por ano
- Transmissão de estabelecimento:
 - i) O transmissário tem de manter os benefícios sociais
 - ii) A obrigação de informação à ACT deve ser cumprida 10 dias úteis antes da consulta, mas só tem de incluir os elementos essenciais do contrato e os que constituem a unidade económica
 - iii) Simplificação do processo, quando não há negócio entre o transmitente e o transmissário
- Lay-off: em caso de calamidade formalmente declarada, o procedimento é simplificado, podendo as medidas ser de imediato aplicadas
- Renúncia a créditos laborais (remissão abdicativa): passa a ser novamente admitida, desde que a declaração do trabalhador seja reconhecida notarialmente ou o trabalhador seja assistido por estruturação de representação coletiva dos trabalhadores
- Limitações ao recurso à terceirização de serviços: revogadas
- Despedimento coletivo/ extinção de posto de trabalho: a compensação passa de 14 para 15 dias de retribuição base e diuturnidades
- Consequências de despedimento ilícito:
 - i) Atualmente, são deduzidas nas retribuições intercalares as importâncias que o trabalhador passou a auferir após o despedimento, mas agora a dedução só ocorre após 12 meses sobre o despedimento
 - ii) 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, e a indemnização passa de 30/60 dias para 45/60 dias
- Aplicação de convenção coletiva ao nível empresarial: em algumas condições, a convenção coletiva aplicável por força da filiação pode ser aplicada pelo empregador a todos os trabalhadores
- Quotas de emprego para pessoas com deficiência: passa a incluir os trabalhadores temporários e os deveres consideram-se cumpridos quando a empresa recorre a prestação de serviço por entidade promotora de atividades de emprego apoiado e o valor anual da prestação de serviço seja igual ou superior a 20 vezes a remuneração mínima mensal garantida.
- Reforma antecipada de velhice: é revogada a proibição de acumulação de pensão antecipada de velhice com rendimentos provenientes de trabalho ou atividade no mesmo grupo empresarial

Já foram agendados os trabalhos parlamentares até ao final da presente sessão legislativa. Esta proposta de lei do Governo não foi incluída neste agendamento, pelo que a sua discussão em plenário só deverá ocorrer na próxima sessão legislativa, a partir de 15 de setembro. ■