

SET – OUT
2026

NOTA INFORMATIVA

LABORAL

HR PULSE – Trabalho e Pessoas

Informação e insights relevantes sobre o mundo do trabalho

ON THE MOVE

FUNDO DE COMPENSAÇÃO DO TRABALHO: PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE MOBILIZAÇÃO

Na Concertação Social de 21.10.2026, o Governo anunciou que o prazo para as empresas mobilizarem os saldos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), que termina em 31.12.2026, será prorrogado, estando em discussão uma extensão de, pelo menos, seis meses e a devolução direta dos saldos que não excedam €1.000.

PROPOSTA DE ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2027

Em 08.10.2026, o Governo apresentou a proposta de OE/2027, que prevê a subida da retribuição mínima mensal garantida de €920 para €970 e a renovação, para 2027, da isenção de IRS e de contribuições para a Segurança Social dos prémios de produtividade, desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço, até 6% da retribuição base anual, desde que pagos de forma voluntária e não regular e cumpridas as condições de valorização salarial.

NOVIDADES LEGISLATIVAS

JORNADA CONTÍNUA NO SETOR PRIVADO

O Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.ª, aprovado pelo Parlamento em 16.10.2026, adita ao Código do Trabalho o artigo 56.º-A, que permite ao trabalhador com filho menor de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica) trabalhar em jornada contínua, se tal estiver previsto em convenção coletiva ou for acordado com o empregador.

Equipa de Laboral

O regime consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com uma pausa até 30 minutos (que contará como tempo de trabalho), de forma a não exceder 5 horas de trabalho consecutivo, e numa redução do período normal de trabalho diário até 1 hora. O pedido deve ser feito por escrito, com 30 dias de antecedência, por um período até 5 anos.

A aplicação prática do regime poderá suscitar algumas questões, nomeadamente, a de saber se poderá envolver uma redução proporcional da retribuição, qual o prazo de resposta do empregador e com que fundamentos este poderá recusar o pedido de jornada contínua.

O Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.ª está atualmente na Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, para fixação da redação final, após o que será remetido ao Presidente da República para promulgação; havendo promulgação, este regime entrará em vigor com a lei do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

ALARGAMENTO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL

O Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.ª alarga também a licença parental inicial, que passa a ter uma duração de 150, 180 ou 210 dias, dependendo, em especial, da escolha do trabalhador e da forma como for partilhada.

O montante do subsídio parental inicial também é atualizado (por exemplo, 100% da remuneração de referência, no caso de licença de 150 ou 180 dias, neste último caso se cada progenitor gozar pelo menos 30 dias seguidos (ou dois períodos de 15 dias seguidos) após o período obrigatório da mãe; e 90% da remuneração de referência, no caso de opção pela licença de 210 dias, se o pai gozar pelo menos 60 dias seguidos (ou dois períodos de 30 dias seguidos), além da sua licença exclusiva).

A licença exclusiva do pai passa a poder chegar aos 42 dias: 28 dias nas primeiras seis semanas após o nascimento (14 dos quais logo a seguir ao parto), mais 14 dias que pode gozar ao mesmo tempo que a mãe.

Aplicar-se-á às licenças iniciadas a partir de 01.01.2027.

ANTECIPANDO O FUTURO

REGRESSO À REFORMA LABORAL EM 2027

Em 26.10.2026, a Ministra do Trabalho confirmou a intenção de voltar a alterar o Código do Trabalho em 2027, recuperando medidas da reforma "Trabalho XXI", com prioridade para a transposição da diretiva da transparência salarial e a revisão das regras do trabalho em plataformas digitais.

PELOS TRIBUNAIS

FALTAS INJUSTIFICADAS: FÉRIAS GOZADAS À REVELIA DO EMPREGADOR

Constitui justa causa de despedimento a ausência injustificada durante dois períodos de oito e seis dias consecutivos, o primeiro dos quais com a invocação, à revelia do empregador, de que o trabalhador entraria de férias, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação das férias. No trabalho a tempo parcial, a ausência durante todo o período normal de trabalho diário conta como um dia de falta.

DESPEDIMENTO ILÍCITO E DANOS NÃO PATRIMONIAIS

A angústia, o desconsolo e o sofrimento normalmente associados a um despedimento ilícito não bastam para fundamentar uma indemnização por danos não patrimoniais, exigindo-se uma lesão grave, que vá além daquela que sempre ocorre em situações semelhantes.

Algum destes temas impacta o seu negócio?
Fale com a equipa de Laboral da PLMJ. ■

O presente documento destina-se a ser distribuído entre clientes e colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O seu conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do(s) editor(es). Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este tema contacte **Nuno Ferreira Morgado (nuno.morgado@plmj.pt)** ou **Tiago Cortes (tiago.cortes@plmj.pt).**