



NOTA INFORMATIVA

LABORAL

HR PULSE – Trabalho e Pessoas

Informação e insights relevantes sobre o mundo do trabalho

ON THE MOVE

PROPOSTA DE LEI N.º 37/XVII/1ª – ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2026

Em 09.10.2025 o Governo apresentou [proposta de OE/2026](#), que vai agora ser discutida no Parlamento e que prevê, entre outras medidas, alterações ao incentivo fiscal à valorização salarial (art. 19ºB do EBF).

INFORMAÇÃO VINCULATIVA – INDEMNIZAÇÃO POR CESSAÇÃO DO CONTRATO

Em 10.10.2025 a AT divulgou informação vinculativa sobre tributação de [indemnização por cessação de contrato de trabalho](#), no caso de trabalhador que também foi administrador.

QUEM FAZ ACONTECER

23.10.2025: realizou-se a XXX Conferência Human Resources, dedicada ao tema “Algoritmos e afectos: a nova Era na Gestão de Pessoas”, com a participação da PLMJ num dos painéis

AGENDA LABORAL

14.11.2025: a CITE promove o Seminário “Igualdade Salarial – Como lá chegar?”

Até 15.04.2026: estão abertas candidaturas à “Medida +Emprego” e à “Medida +Talento”

EMPREGO E ASSUNTOS SOCIAIS

EM PORTUGAL O CUSTO DE UM DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS É DOS MAIS CAROS

Portugal está entre os países da União Europeia onde [despedir trabalhadores é mais caro para as empresas](#), estando apenas “à frente” da Espanha, Chipre e Alemanha.

ACOMPANHAMENTO DE PEDIDOS DE VERIFICAÇÃO DE INCAPACIDADE

Desde junho de 2025 que os empregadores podem acompanhar o estado de pedidos de verificação de incapacidade através do Portal da Segurança Social.

PELOS TRIBUNAIS

SUCESSÃO DE CONTRATOS A TERMO

A proibição de [contratos a termo sucessivos](#) aplica-se quando o contrato a termo tenha cessado por motivo não imputável ao trabalhador, o que exclui situações em que as partes convencionaram que o contrato a termo não está sujeito a renovação.

CONTRATANTE: DEVER PERMANENTE DE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATADOS

Quando o contratado executar todo ou parte do contrato nas instalações do contratante, ou sob a responsabilidade deste, exige-se ao contratante um [comportamento de fiscalização permanente do contratado](#), sob pena de responder pelas coimas aplicadas a este.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO: ACESSO INDEVIDO A DADOS

[Viola gravemente os deveres](#) de boa-fé e de lealdade o trabalhador que, prevalecendo-se das suas funções, acede à base de dados do empregador e retira dados pessoais de ex-trabalhadores, entregando-os a estes para efeitos de ação judicial contra o empregador.

ANTECIPANDO O FUTURO

TELETRABALHO EM PORTUGAL

Um estudo mostra que, após o fim da crise sanitária, entre 17,5% e 21,8% dos [trabalhadores trabalham à distância](#), com predominância do modelo híbrido, que passou a fazer parte da cultura organizacional de um número significativo de empresas.

CHECK LIST LABORAL

DISPENSA DE CONTRIBUIÇÕES E DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS

A empresa que tiver beneficiado de dispensa de contribuições e promover um despedimento por causas objetivas, poderá ver revogada a dispensa e ter de pagar essas contribuições, e ainda ficar temporariamente impedida de beneficiar de nova dispensa.

Dica: antes de iniciar um despedimento por causa objetivas verificar se nos 24 meses anteriores a empresa beneficiou de dispensa de contribuições

ACESSO A SUBSÍDIO E SUBVENÇÕES PÚBLICOS/ FUNDOS EUROPEUS

A empresa que tiver sido condenada por despedimento ilícito de grávidas, puérperas ou lactantes poderá ficar temporariamente impedida de se candidatar a subsídios ou subvenções públicas, e bem assim de aceder a fundos europeus, entre outras consequências.

Dica: antes de avançar com despedimento envolvendo trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, assegure uma análise jurídica prévia e documentada da situação. Uma decisão precipitada pode não só ser considerada ilícita, como colocar a empresa sob sanções severas.

Algum destes temas impacta o seu negócio?

Fale com a equipa de Laboral da PLMJ. ■