Hugo Santos Mantas
Advogado, RL

Guia das Principais Alterações ao Código do Trabalho – 2026

Proposta de lei da reforma laboral "Trabalho XXI"

2026

ÍNDICE

I. Contratação e Contratos de Trabalho	**4**
II. Organização do Tempo de Trabalho	**6**
III. Direito à Greve e Atividade Sindical	**8**
IV. Teletrabalho	**9**
V. Formação Profissional	**10**
VI. Despedimentos e Cessação do Contrato de Trabalho	**11**
VII. Inteligência Artificial nas Relações Laborais	**13**
VIII. Trabalhadores Independentes e Plataformas Digitais	**14**
IX. Parentalidade e Conciliação da Vida Familiar	**15**
X. Férias, Retribuição e Organização do Trabalho	**18**
XI. Segurança Social e Regime Sancionatório	**19**
XII. Considerações Finais	**20**
XIII. Quadro Comparativo – Regime Atual vs. Reforma «Trabalho XXI»	**21**

NOTA PRÉVIA

A Proposta de Lei denominada «Trabalho XXI» constitui uma das mais relevantes iniciativas de revisão do regime jurídico-laboral português dos últimos anos. O diploma propõe alterações substanciais ao Código do Trabalho, ao regime da Segurança Social e a diversa legislação complementar, incidindo sobre matérias tão diversas como a contratação a termo, o tempo de trabalho, os despedimentos, os direitos sindicais, a parentalidade, o teletrabalho, as plataformas digitais e a utilização de sistemas de inteligência artificial nas relações laborais.

A amplitude das modificações propostas evidencia a intenção do legislador de adaptar o mercado de trabalho aos novos desafios económicos, tecnológicos e demográficos, procurando simultaneamente aumentar a flexibilidade das empresas, simplificar determinados procedimentos administrativos e responder às transformações associadas à digitalização e às novas formas de prestação de trabalho.

Independentemente do debate político e social que inevitavelmente acompanha qualquer reforma laboral, importa analisar estas alterações numa perspetiva estritamente jurídica, identificando o regime atualmente em vigor, as modificações propostas e os respetivos impactos para empregadores, trabalhadores, sindicatos e demais intervenientes nas relações laborais.

O presente guia pretende oferecer uma visão sistematizada das principais medidas constantes da Proposta de Lei «Trabalho XXI», facilitando a compreensão das mudanças propostas e dos desafios que poderão surgir caso estas venham a ser aprovadas pela Assembleia da República.

I. Contratação e Contratos de Trabalho

1.1 Aumento da duração dos contratos a termo

Uma das alterações mais significativas da reforma laboral incide sobre os contratos de trabalho a termo resolutivo.

A proposta prevê o aumento da duração máxima dos contratos a termo certo de dois para três anos.

Relativamente aos contratos a termo incerto, o limite máximo de duração passará de quatro para cinco anos.

Esta alteração representa uma flexibilização do regime atualmente vigente, permitindo às empresas recorrer por períodos mais longos a vínculos contratuais de natureza temporária, antes da sua eventual conversão em contrato sem termo.

Do ponto de vista empresarial, a medida poderá proporcionar maior capacidade de adaptação a ciclos económicos incertos ou projetos de duração prolongada. Do ponto de vista dos trabalhadores, poderá significar um prolongamento da situação de precariedade contratual antes da aquisição de um vínculo permanente.

1.2 Novos fundamentos para contratação a termo

A proposta de lei alarga igualmente as situações em que é admissível a celebração de contratos de trabalho a termo.

Entre as novas situações previstas destacam-se:

- Atividades motivadas por situação de calamidade formalmente declarada;
- Lançamento de nova atividade de duração incerta;
- Início de funcionamento de empresa ou estabelecimento durante os dois anos subsequentes;
- Contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego;
- Contratação de desempregado de longa ou muito longa duração;
- Contratação de reformados por velhice ou invalidez.

Estas alterações representam um afastamento da tendência restritiva que caracterizou as últimas reformas laborais, ampliando significativamente as hipóteses de utilização dos contratos a termo.

1.3 Regime das renovações

A proposta mantém a possibilidade de renovação dos contratos a termo certo até três vezes.

Contudo, deixa de prever a limitação atualmente existente segundo a qual a duração total das renovações não pode exceder a duração inicial do contrato.

Na prática, esta alteração poderá permitir uma maior extensão temporal das relações laborais a termo, aumentando a margem de gestão contratual das entidades empregadoras.

1.4 Alterações ao período experimental

A reforma propõe a eliminação do regime especial de período experimental de 180 dias aplicável a trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Ao mesmo tempo, desaparece a regra que determinava a redução ou exclusão do período experimental quando o trabalhador tivesse realizado estágio profissional com avaliação positiva para a mesma atividade nos doze meses anteriores.

A alteração visa simplificar o regime jurídico do período experimental, eliminando critérios que frequentemente geravam dificuldades interpretativas e litigância.

1.5 Contratação de reformados

A proposta prevê igualmente a facilitação da contratação de trabalhadores reformados.

Para além da admissibilidade expressa da contratação a termo de reformados por velhice ou invalidez, o diploma elimina a proibição que atualmente impede os beneficiários de reforma antecipada de regressarem à mesma empresa ou grupo empresarial durante os três anos subsequentes à passagem à reforma.

A medida procura promover a permanência voluntária de trabalhadores experientes no mercado de trabalho e responder aos desafios demográficos associados ao envelhecimento da população ativa.

II. Organização do Tempo de Trabalho

2.1 Regresso do banco de horas por acordo

A reforma laboral propõe o regresso do denominado banco de horas individual, agora designado por «banco de horas por acordo».

Este regime poderá ser instituído mediante acordo expresso entre empregador e trabalhador quando não exista instrumento de regulamentação coletiva que disponha sobre a matéria.

O período normal de trabalho poderá ser aumentado até:

- Duas horas por dia;
- Cinquenta horas por semana;
- Cento e cinquenta horas por ano.

O período de referência não poderá exceder seis meses.

No final desse período, caso exista saldo positivo a favor do trabalhador, este poderá optar entre descanso compensatório ou pagamento das horas acumuladas.

A proposta determina ainda a cessação dos atuais bancos de horas grupais instituídos por referendo no prazo de um ano após a entrada em vigor da nova lei.

2.2 Trabalho suplementar

O Governo propõe o aumento dos limites máximos anuais de trabalho suplementar.

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o limite poderá passar das atuais 200 horas para 300 horas anuais.

Nas microempresas, prevê-se igualmente uma flexibilização adicional quando se verifiquem ausências significativas de trabalhadores.

A medida pretende responder às necessidades de determinados setores económicos caracterizados por elevada sazonalidade ou flutuação da procura.

2.3 Isenção de horário de trabalho

A proposta alarga as situações suscetíveis de enquadramento em regime de isenção de horário.

Além dos cargos de administração e direção, passam a poder beneficiar deste regime trabalhadores que exerçam funções de confiança, fiscalização, apoio direto à gestão ou funções de elevada complexidade técnica.

Esta alteração procura adequar o regime às novas formas de organização empresarial e às exigências crescentes de autonomia funcional.

III. Direito à Greve e Atividade Sindical

3.1 Alargamento dos serviços mínimos

Uma das alterações mais debatidas da reforma «Trabalho XXI» respeita ao regime do exercício do direito à greve.

A proposta prevê o alargamento do conceito de necessidades sociais impreteríveis, passando a incluir expressamente determinados serviços de apoio e assistência a pessoas particularmente vulneráveis.

Entre os serviços que passam a poder justificar a fixação de serviços mínimos destacam-se:

- Cuidados a idosos;
- Cuidados a pessoas com deficiência;
- Cuidados a doentes;
- Apoio a crianças institucionalizadas.

O objetivo declarado consiste em assegurar a continuidade de serviços considerados essenciais à proteção da dignidade humana e à satisfação de necessidades básicas da população.

Todavia, a medida poderá suscitar debate quanto ao equilíbrio entre a garantia do direito constitucional à greve e a proteção dos interesses coletivos da comunidade.

3.2 Atividade sindical em empresas sem trabalhadores sindicalizados

A proposta introduz igualmente alterações ao exercício da atividade sindical nas empresas onde não existam trabalhadores filiados em sindicatos.

Nestes casos, as associações sindicais apenas poderão convocar reuniões fora do horário normal de trabalho, desde que o respetivo âmbito subjetivo, objetivo e geográfico abranja os trabalhadores da empresa em causa.

Também a afixação e distribuição de informação sindical dependerá de solicitação prévia ao empregador, deixando de existir a possibilidade de atuação autónoma por parte das estruturas sindicais.

Segundo o Governo, estas alterações pretendem adequar a intervenção sindical à efetiva representatividade existente no interior das empresas. Os sindicatos, por seu turno, têm manifestado preocupações quanto ao eventual enfraquecimento da liberdade sindical.

IV. Teletrabalho

4.1 Reforço do poder de decisão do empregador

A reforma propõe alterações significativas ao regime do teletrabalho.

Uma das principais mudanças consiste na revogação da obrigação de o empregador fundamentar, por escrito, a recusa de pedidos de teletrabalho formulados pelos trabalhadores.

Na prática, esta alteração confere uma maior margem de decisão às entidades empregadoras, reduzindo os ónus formais atualmente existentes.

4.2 Revogação de garantias atualmente existentes

A proposta elimina igualmente a norma segundo a qual a recusa do trabalhador relativamente a uma proposta de teletrabalho apresentada pelo empregador não necessita de fundamentação e não pode originar qualquer forma de penalização.

Com esta alteração, o legislador pretende conferir maior liberdade negocial às partes na definição do local de prestação do trabalho.

4.3 Alargamento do âmbito de aplicação

As disposições legais relativas ao teletrabalho passam ainda a aplicar-se, com as necessárias adaptações, a outras modalidades de prestação subordinada de trabalho à distância.

Esta solução visa acompanhar o crescimento de modelos híbridos de trabalho e de formas de organização laboral assentes em tecnologias digitais.

V. Formação Profissional

5.1 Regime aplicável às microempresas

A proposta estabelece um regime diferenciado para as microempresas.

Nestes casos, o direito à formação contínua passa a corresponder a trinta horas anuais.

A alteração procura reduzir os encargos administrativos e financeiros das estruturas empresariais de menor dimensão.

5.2 Regime aplicável às restantes empresas

Nas pequenas, médias e grandes empresas mantém-se o atual referencial de quarenta horas anuais de formação contínua.

A formação profissional continua a assumir um papel central na atualização de competências e na adaptação dos trabalhadores às exigências de um mercado cada vez mais tecnológico e competitivo.

5.3 Remissão Abdicativa

- O trabalhador não pode abdicar dos créditos emergentes do contrato de trabalho (férias, subsídios, trabalho suplementar, horas de formação);
- A renúncia apenas será possível mediante transação judicial;
- O acordo que limite créditos salariais é nulo, tendo o trabalhador o prazo de um ano para reclamar qualquer crédito decorrente do contrato.

VI. Despedimentos e Cessação do Contrato de Trabalho

6.1 Exclusão da reintegração

A proposta alarga significativamente a possibilidade de exclusão da reintegração do trabalhador despedido ilicitamente.

Atualmente, esta possibilidade encontra-se limitada a determinadas situações específicas.

Com a reforma, o empregador poderá requerer ao tribunal que substitua a reintegração por indemnização sempre que demonstre que o regresso do trabalhador seria gravemente prejudicial ou perturbador para o funcionamento da empresa.

A medida passa a abranger pequenas, médias e grandes empresas.

6.2 Aumento da indemnização substitutiva

Como contrapartida da maior facilidade de exclusão da reintegração, a proposta prevê o aumento da indemnização atribuída ao trabalhador.

O cálculo passará a ter como referência entre 45 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

6.3 Renúncia a créditos laborais

A reforma altera profundamente o regime da denominada remissão abdicativa.

O trabalhador volta a poder renunciar a créditos emergentes da relação laboral após a cessação do contrato.

Todavia, essa renúncia apenas será válida:

- Mediante declaração escrita com reconhecimento notarial;
- Ou quando o trabalhador seja assistido por estrutura representativa dos trabalhadores.

A alteração pretende reforçar a segurança jurídica dos acordos celebrados no momento da cessação da relação laboral.

6.4 Revogação das restrições ao outsourcing

A proposta revoga as limitações atualmente existentes ao recurso a outsourcing após despedimentos coletivos ou despedimentos por extinção de posto de trabalho.

Assim, deixa de existir a proibição de recorrer a prestadores externos para assegurar atividades anteriormente desempenhadas por trabalhadores despedidos.

Esta é uma das alterações mais significativas para empresas que recorrem frequentemente à externalização de serviços.

6.5 Compensação por despedimento coletivo

A compensação devida em caso de despedimento coletivo aumenta de catorze para quinze dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

O aumento apenas produzirá efeitos relativamente ao período de antiguidade posterior à entrada em vigor da nova lei.

6.6 Autodeclarações de doença fraudulentas

A proposta passa a considerar que a apresentação fraudulenta de autodeclarações de doença emitidas através do SNS 24 poderá constituir justa causa de despedimento.

Pretende-se, assim, equiparar este comportamento à utilização fraudulenta de certificados médicos.

VII. Inteligência Artificial nas Relações Laborais

7.1 Direito de reclamação e recurso

A utilização crescente de sistemas automatizados de decisão levou o legislador a prever novas garantias para os trabalhadores.

Sempre que uma decisão relacionada com:

- Recrutamento;
- Organização do trabalho;
- Avaliação de desempenho;
- Progressão profissional;
- Aplicação de sanções disciplinares;
- Cessação do contrato;

for tomada exclusivamente com base em algoritmos ou sistemas de inteligência artificial, o trabalhador poderá apresentar reclamação ou recurso hierárquico.

7.2 Intervenção humana obrigatória

A proposta estabelece expressamente que decisões suscetíveis de afetar significativamente a posição jurídica do trabalhador não poderão ser adotadas sem intervenção humana.

Esta solução acompanha as tendências europeias de regulação da inteligência artificial e procura assegurar mecanismos mínimos de controlo e supervisão humana.

7.3 Fundamentação das decisões

A entidade empregadora deverá responder ao recurso apresentado pelo trabalhador através de decisão escrita e fundamentada, no prazo de trinta dias.

A medida reforça os princípios da transparência e da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores perante sistemas automatizados.

VIII. Trabalhadores Independentes e Plataformas Digitais

8.1 Dependência económica

A Proposta de Lei «Trabalho XXI» altera o conceito de dependência económica aplicável aos trabalhadores independentes.

Atualmente, um trabalhador independente é considerado economicamente dependente quando obtém pelo menos 50% dos seus rendimentos anuais de uma única entidade contratante.

A reforma propõe elevar esse limiar para 80%.

Na prática, esta alteração reduz significativamente o universo de trabalhadores independentes abrangidos pelo regime de proteção especial associado à dependência económica, reservando-o para situações de maior concentração de rendimentos num único cliente.

8.2 Plataformas digitais

O diploma procede igualmente à adaptação do regime nacional à diretiva europeia relativa ao trabalho em plataformas digitais.

Entre as alterações previstas destaca-se a exigência de dependência económica para determinadas formas de proteção jurídica dos prestadores de atividade.

O objetivo consiste em clarificar os critérios de qualificação jurídica das relações estabelecidas através de plataformas digitais, procurando conciliar a flexibilidade inerente a estes modelos de negócio com a proteção dos respetivos prestadores.

8.3 Proteção de dados e decisões automatizadas

A proposta reforça igualmente os mecanismos de proteção dos trabalhadores perante sistemas algorítmicos utilizados pelas plataformas digitais.

As decisões relevantes para a manutenção da atividade, avaliação de desempenho ou cessação da colaboração deverão estar sujeitas a mecanismos de supervisão humana, transparência e possibilidade de impugnação.

IX. Parentalidade e Conciliação da Vida Familiar

9.1 Licença parental até 180 dias

A reforma introduz alterações significativas ao regime das licenças parentais.
Mantém-se a licença parental inicial de 120 dias, podendo acrescer:

- 30 dias facultativos;
- 60 dias adicionais sujeitos a partilha obrigatória entre os progenitores.

Desta forma, a duração total da licença poderá atingir 180 dias.

9.2 Partilha obrigatória dos últimos 60 dias

A atribuição dos 60 dias adicionais passa a depender da sua utilização equilibrada pelos dois progenitores.

O legislador pretende incentivar uma maior corresponsabilização parental e promover uma distribuição mais equilibrada dos encargos familiares.

9.3 Subsídio parental a 100%

Uma das alterações mais relevantes consiste na possibilidade de pagamento integral do subsídio parental durante os 180 dias de licença.

Atualmente, os períodos mais longos de licença implicam uma redução percentual da remuneração de referência.

Com a reforma, os 180 dias poderão ser pagos a 100%, desde que exista efetiva partilha dos últimos 60 dias.

9.4 Licença exclusiva do pai

Mantém-se a duração global da licença exclusiva do pai em 28 dias.

Contudo, passa a ser obrigatório o gozo de 14 dias consecutivos imediatamente após o nascimento da criança, substituindo os atuais 7 dias obrigatórios.

A alteração pretende reforçar a participação do pai nos primeiros momentos da vida do recém-nascido.

9.5 Jornada contínua

A proposta prevê a introdução da jornada contínua no setor privado.

Poderão beneficiar deste regime:

- Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- Trabalhadores com filhos portadores de deficiência;
- Trabalhadores com filhos portadores de doença crónica ou oncológica;
- Determinadas situações equiparadas previstas na lei.

Todavia, a sua aplicação dependerá da existência de convenção coletiva ou de acordo com o empregador.

9.6 Horário flexível

A reforma introduz ajustamentos ao regime do horário flexível.

O exercício deste direito deverá compatibilizar-se com:

- O período de funcionamento da empresa;
- A natureza das funções exercidas;
- A existência de trabalho noturno;
- A prestação habitual de trabalho aos fins de semana e feriados.

Pretende-se assegurar um maior equilíbrio entre os interesses da organização empresarial e as necessidades familiares dos trabalhadores.

9.7 Horário flexível

A proposta mantém a possibilidade de dispensa para amamentação até aos dois anos de idade da criança.

Todavia, exige a apresentação inicial de declaração médica comprovativa da amamentação, bem como a renovação periódica dessa prova documental.

9.8 Interrupção da gravidez

A reforma elimina o regime autónomo de luto gestacional.

As situações de perda gestacional passam a enquadrar-se na licença por interrupção da gravidez.

A mãe poderá beneficiar de licença entre 14 e 30 dias, mediante certificação médica.

O pai terá direito a faltar até três dias consecutivos imediatamente após a interrupção da gravidez.

X. Férias, Retribuição e Organização do Trabalho

10.1 Subsídios de férias e de Natal em duodécimos

A proposta prevê o regresso da possibilidade de pagamento dos subsídios de férias e de Natal em duodécimos.

Contudo, esta modalidade dependerá de acordo entre trabalhador e empregador.

Mantém-se igualmente a possibilidade de pagamento integral dos subsídios nos moldes tradicionais.

10.2 Compra de dias de férias

A reforma introduz um mecanismo que permite ao trabalhador solicitar até dois dias adicionais de ausência associados ao período de férias.

Esses dias:

- Implicam perda remuneratória;
- Não afetam subsídio de refeição;
- Não afetam subsídio de férias;
- Não afetam subsídio de Natal;
- Dependem de acordo do empregador.

A oposição do empregador apenas poderá fundamentar-se em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa.

10.3 Mobilidade funcional descendente

A proposta simplifica o procedimento de mudança para categoria profissional inferior.

Quando exista acordo entre trabalhador e empregador, a autorização da ACT poderá considerar-se tacitamente concedida caso não exista resposta no prazo de 45 dias.

A medida pretende reduzir constrangimentos burocráticos e conferir maior previsibilidade às empresas.

XI. Segurança Social e Regime Sancionatório

11.1 Regresso ao trabalho após reforma antecipada

A reforma elimina a proibição atualmente existente que impede os beneficiários de reforma antecipada de regressarem à mesma empresa ou grupo empresarial durante três anos.

A alteração visa incentivar a permanência de trabalhadores experientes no mercado laboral e responder à escassez de mão de obra qualificada em diversos setores.

11.2 Omissão de comunicação à Segurança Social

A proposta altera significativamente o regime sancionatório aplicável às entidades empregadoras que omitam a comunicação de admissões à Segurança Social.

Deixa de estar prevista a pena de prisão atualmente aplicável em determinadas circunstâncias.

As infrações passam a ser predominantemente sancionadas através de coimas, reduzindo-se igualmente os montantes máximos das multas aplicáveis.

Segundo o Governo, esta alteração pretende assegurar maior proporcionalidade entre a infração e a respetiva sanção.

XII. Considerações Finais

A Proposta de Lei «Trabalho XXI» representa uma das mais extensas revisões do Direito do Trabalho português dos últimos anos.

Ao contrário das reformas anteriores, centradas predominantemente no reforço dos mecanismos de proteção laboral, esta iniciativa procura introduzir um modelo mais flexível de organização das relações de trabalho, atribuindo maior margem de gestão às empresas em matérias como contratação, organização do tempo de trabalho, teletrabalho e cessação dos contratos.

Entre as alterações de maior impacto destacam-se o alargamento da duração dos contratos a termo, o regresso do banco de horas por acordo, a flexibilização do recurso ao outsourcing, as modificações ao regime dos despedimentos e a redefinição das regras relativas à atividade sindical e ao exercício do direito à greve.

Paralelamente, o diploma incorpora preocupações contemporâneas relacionadas com a digitalização da economia, a utilização de sistemas de inteligência artificial nas relações laborais e a proteção dos trabalhadores em ambientes tecnologicamente avançados.

A reforma introduz igualmente mudanças relevantes em matéria de parentalidade, licenças familiares e conciliação entre vida profissional e pessoal, procurando incentivar uma repartição mais equilibrada das responsabilidades familiares.

Caso venha a ser aprovada pela Assembleia da República, a reforma «Trabalho XXI» exigirá uma revisão abrangente dos contratos de trabalho, regulamentos internos, instrumentos de gestão de recursos humanos e procedimentos organizacionais das empresas, constituindo um desafio relevante para empregadores, trabalhadores, sindicatos e profissionais do Direito.

Mais do que uma simples alteração legislativa, esta proposta representa uma redefinição estrutural de vários dos equilíbrios que têm marcado o Direito do Trabalho português nas últimas décadas, pelo que o acompanhamento da sua tramitação parlamentar e da redação final do diploma assumirá especial relevância para todos os intervenientes do mercado de trabalho.

XIII. Quadro Comparativo – Regime Atual vs. Reforma «Trabalho XXI»

Matéria	Regime Atual	Proposta «Trabalho XXI»
Contrato a termo certo	Duração máxima de 2 anos	Duração máxima de 3 anos
Contrato a termo incerto	Duração máxima de 4 anos	Duração máxima de 5 anos
Novos fundamentos para contratação a termo	Regime restritivo	Admissão para novas atividades, calamidades, primeiro emprego, desempregados de longa duração e reformados
Renovações dos contratos a termo	Até 3 renovações, com limites à duração global	Mantém-se o limite de 3 renovações, eliminando-se a restrição da duração total das renovações
Período experimental	Regime especial de 180 dias para primeiro emprego e desempregados de longa duração	Eliminação desse regime especial
Reforma antecipada	Proibição de trabalhar na mesma empresa durante 3 anos	Eliminação da proibição
Banco de horas individual	Não existe	Reintrodução sob a designação «Banco de Horas por Acordo»
Limite anual de trabalho suplementar	200 horas (regra geral)	Até 300 horas por IRCT
Isenção de horário	Aplicação limitada a determinadas funções	Alargamento a funções de confiança e elevada complexidade técnica
Jornada contínua	Regime residual no setor privado	Possibilidade de aplicação a trabalhadores com responsabilidades familiares
Formação contínua	40 horas anuais	30 horas nas microempresas e 40 horas nas restantes
Direitos sindicais	Maior autonomia sindical	Restrições em empresas sem trabalhadores sindicalizados
Serviços mínimos em greve	Conceito atual de necessidades sociais impreteríveis	Alargamento aos serviços de apoio a idosos, doentes, pessoas com deficiência e crianças institucionalizadas
Teletrabalho	Recusa do empregador sujeita a fundamentação	Eliminação da obrigação de fundamentar a recusa
Teletrabalho	Trabalhador pode recusar proposta sem fundamentação	Revogação desta proteção

Matéria	Regime Atual	Proposta «Trabalho XXI»
Reintegração após despedimento ilícito	Regra geral de reintegração	Alargamento das situações em que pode ser substituída por indemnização
Indemnização substitutiva da reintegração	30 a 60 dias por ano de antiguidade	45 a 60 dias por ano de antiguidade
Remissão abdicativa	Fortemente limitada	Volta a ser permitida em determinadas condições formais
Outsourcing após despedimento coletivo	Proibido durante 12 meses	Revogação da proibição
Compensação por despedimento coletivo	14 dias por ano de antiguidade	15 dias por ano de antiguidade
Autodeclaração de doença fraudulenta	Não expressamente prevista	Pode constituir justa causa de despedimento
Inteligência Artificial	Regulação limitada	Direito de reclamação e recurso contra decisões automatizadas
Inteligência Artificial	Sem obrigação expressa de supervisão humana	Obrigatoriedade de intervenção humana
Trabalhadores economicamente dependentes	Dependência económica a partir de 50% dos rendimentos	Dependência económica apenas a partir de 80% dos rendimentos
Plataformas digitais	Regime atualmente em vigor	Adaptação à diretiva europeia e novas regras de proteção
Licença parental	Até 180 dias com remuneração variável	Possibilidade de 180 dias pagos a 100% mediante partilha dos últimos 60 dias
Licença exclusiva do pai	28 dias, com 7 dias consecutivos obrigatórios após o nascimento	Mantém-se a duração total, mas passam a ser obrigatórios 14 dias consecutivos
Amamentação	Regime atualmente vigente	Obrigação de apresentação periódica de declaração médica
Luto gestacional	Regime autónomo	Integração no regime da interrupção da gravidez
Subsídios de férias e de Natal	Regime tradicional, salvo acordos específicos	Possibilidade de pagamento em duodécimos mediante acordo
Compra de dias de férias	Não prevista	Possibilidade de aquisição de até dois dias de ausência associados às férias
Mudança para categoria inferior	Necessária autorização expressa da ACT	Possibilidade de deferimento tácito após 45 dias
Omissão de comunicação à Segurança Social	Possibilidade de responsabilidade criminal	Eliminação da pena de prisão e redução das sanções

Em conclusão, estes são os principais impactos para as empresas:

Aumento da Flexibilidade Empresarial

- Maior duração dos contratos a termo;
- Regresso do banco de horas por acordo;
- Facilitação do recurso ao outsourcing;
- Menor rigidez no regime do teletrabalho;
- Alargamento da isenção de horário.

Reforço das Obrigações Organizacionais

- Necessidade de adaptação das políticas de parentalidade;
- Implementação de mecanismos de supervisão humana da Inteligência Artificial;
- Revisão dos procedimentos disciplinares e de cessação do contrato;
- Adequação dos regulamentos internos às novas formas de organização do trabalho.

Por outro lado, estes são os principais Impactos para os Trabalhadores

Aspetos Potencialmente Favoráveis

- Licença parental até 180 dias remunerada a 100%;
- Maior proteção perante decisões baseadas em Inteligência Artificial;
- Possibilidade de jornada contínua;
- Possibilidade de escolha dos subsídios em duodécimos;
- Novos mecanismos de conciliação entre vida profissional e familiar.

Aspetos Potencialmente Menos Favoráveis

- Maior duração da contratação a termo;
- Maior facilidade de exclusão da reintegração após despedimento ilícito;
- Menor proteção no teletrabalho;
- Redução do universo de trabalhadores economicamente dependentes;
- Revogação das limitações ao outsourcing após despedimentos.

Hugo Santos Mantas | Advogado, RL
Lisboa, 11 junho de 2026