



WHY**PORTUGAL** 2026

DIREITO DO TRABALHO

MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

SOBRE NÓS

A MACEDO VITORINO É UM DOS PRINCIPAIS ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA PORTUGUESES. ACONSELHAMOS CLIENTES NACIONAIS E ESTRANGEIROS NUM AMPLO LEQUE DE SETORES DE ATIVIDADE, NOMEADAMENTE NO SETOR FINANCEIRO, DISTRIBUIÇÃO, INDÚSTRIA E PROJETOS.

Desde a constituição da sociedade em 1996, temos estado envolvidos em múltiplas operações de elevada complexidade em todas as nossas áreas de prática, nomeadamente em contratos de financiamento, operações de mercado de capitais, fusões e aquisições, reestruturações de empresas e contencioso.

A MACEDO VITORINO representa:

- EMPRESAS NACIONAIS E MULTINACIONAIS
- BANCOS E INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
- FUNDOS DE INVESTIMENTO
- SOCIEDADES DE INVESTIMENTO E FUNDOS DE PRIVATE EQUITY
- ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS, CIENTÍFICAS E ACADÉMICAS
- EMBAIXADAS E GOVERNOS
- EMPRESÁRIOS INDIVIDUAIS E EMPREENDEDORES
- CLIENTES PRIVADOS

Somos citados na maioria das áreas de trabalho analisadas pelo diretório internacional, Legal 500, nomeadamente em «Banking and Finance», «Capital Markets», «Public Law», «Corporate», «Tax», «Telecoms» e «Dispute Resolution». A atuação da MACEDO VITORINO é ainda destacada pela IFLR 1000 em «Project Finance», «Corporate Finance» e «M&A» e pela Chambers and Partners em «Banking & Finance», «Corporate and M&A», «Tax» e «TMT».

Se quiser saber mais sobre a MACEDO VITORINO, por favor visite o nosso website WWW.MACEDOVITORINO.COM

ÍNDICE

SOBRE NÓS.....	I
INTRODUÇÃO.....	I
I. ENQUADRAMENTO	3
I.1. Situação do mercado de trabalho português	3
I.2. Legislação laboral.....	3
I.3. Direitos básicos dos trabalhadores.....	4
2. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES	6
2.1. Forma do contrato e outras formalidades	6
2.2. Tipos de contrato de trabalho	7
2.3. Período experimental	8
3. TEMPO DE TRABALHO	10
3.1. Horário de trabalho	10
3.2. Compensação por trabalho suplementar.....	10
3.3. Isenções de horário de trabalho.....	11
4. RETRIBUIÇÃO	13
4.1. Salário mínimo.....	13
4.2. Pagamento da retribuição e cálculo dos subsídios	13
4.3. Limitações à compensação de créditos do empregador com a retribuição do trabalhador	14
5. TELETRABALHO	15
5.1. Definição e enquadramento legal	15
5.2. Obrigatoriedade de acordo escrito	15
Duração dos acordos de teletrabalho.....	15
5.3. Regresso ao trabalho presencial.....	16
5.4. Responsabilidades do empregador relativas a equipamentos e sistemas	16

5.5. Reembolso de despesas adicionais	16
6. FÉRIAS E LICENÇAS	18
6.1. Férias.....	18
6.2. Licenças por doença ou acidente	19
6.3. Direitos das trabalhadoras grávidas	20
6.4. Licença parental	20
7. CLÁUSULAS DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE TRABALHO	23
7.1. Cláusulas de exclusividade e não concorrência.....	23
7.2. Pacto de permanência.....	24
8. SAÚDE E SEGURANÇA	25
8.1. Enquadramento	25
8.2. Regras gerais sobre saúde e segurança	26
8.3. Obrigações gerais do empregador	26
8.4. Obrigações de informação e consulta	27
8.5. Formação em segurança e saúde no trabalho	29
8.6. Exames médicos.....	30
9. TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO	31
9.1. Enquadramento	31
9.2. Obrigações do transmitente e do adquirente.....	31
9.3. Direito de oposição do trabalhador à transferência	32
9.4. Efeitos jurídicos da transmissão	33
10. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	34
10.1. Aspectos gerais.....	34
10.2. Caducidade dos contratos a termo	34
10.3. Cessação do contrato de trabalho sem termo por impossibilidade	35
10.4. Revogação por acordo	35

10.5. Denúncia pelo trabalhador	35
10.6. Despedimento coletivo	36
10.7. Despedimento por extinção do posto de trabalho	37
10.8. Despedimento por inadaptação.....	39
10.9. Despedimento por facto imputável ao trabalhador.....	40
10.10. Dispensa durante o período de aviso	42
10.11. Compensação por despedimento	42
11. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO	44
12. OBSERVAÇÕES FINAIS	46

INTRODUÇÃO

Portugal é, atualmente, um dos destinos mais procurados por investidores internacionais que desejam mudar-se para a Europa, sendo considerado um local de refúgio num mundo que enfrenta crescentes conflitos regionais e geopolíticos. Tal deve-se ao facto de Portugal oferecer condições de vida únicas, condições de segurança e oportunidades de investimento em diversos setores.

Localizado no sudoeste da Europa, Portugal beneficia de uma posição geográfica privilegiada e de condições excecionais para a realização de negócios. Portugal é membro da União Europeia e apresenta um elevado nível de segurança quando comparado com a maioria dos países do mundo, incluindo os da Europa Ocidental. De acordo com o *Global Peace Index*, Portugal ocupa a 7.^a posição a nível mundial e a 5.^a posição na Europa.

O presente guia descreve os principais aspetos jurídicos e práticos relacionados com a legislação laboral portuguesa, nomeadamente, a contratação, o despedimento, os direitos e garantias dos trabalhadores, as normas em matéria de saúde e segurança no trabalho, a transmissão de empresas e estabelecimentos, etc.

Pode encontrar mais informação sobre outros aspetos relevantes para o desenvolvimento de negócios em Portugal no nosso sítio de internet em www.macedovitorino.com/en/Why-Portugal. Na página «Why Portugal» apresentamos uma visão geral dos principais fatores de interesse para empresas e particulares que pretendem investir em Portugal, a saber:

- [Como constituir uma empresa;](#)
- [Formas de incentivos ao investimento e subsídios estatais disponíveis e como candidatar-se;](#)
- [Obtenção de uma autorização de residência portuguesa ou de um visto *gold*;](#)
- [Contratação de trabalhadores, obrigações dos empregadores e regras relativas ao despedimento de trabalhadores;](#)

- Principais impostos em Portugal, incluindo, entre outros, o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e coletivas, o IVA e os impostos sobre o património;
- Proteção da propriedade intelectual, software, patentes, marcas e tecnologia;
- Imobiliário, aquisição e arrendamento de imóveis, bem como questões de financiamento e fiscais; e
- Resolução de litígios, o sistema judicial e as principais etapas e custos dos processos judiciais.

I. ENQUADRAMENTO

I.1. SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

De acordo com o Eurostat, em março de 2026, a taxa de desemprego em Portugal (ajustada sazonalmente) situava-se nos 5,8%, valor inferior à média da Zona Euro (cerca de 6,2%). No que respeita ao tempo de trabalho, Portugal é o quinto país da União Europeia (UE) com maior carga horária semanal, com uma média de 39,7 horas de trabalho por semana, enquanto a média europeia é de 37 horas em 2025.

I.2. LEGISLAÇÃO LABORAL

Em 2009 foi aprovado um novo Código do Trabalho, o qual veio simplificar a legislação laboral. Pouco depois da entrada em vigor do Código do Trabalho, foram introduzidas reformas que reduziram a compensação devida pelo despedimento com fundamento em motivos objetivos.

Desde a aprovação do Código do Trabalho de 2009, outros aspetos da legislação foram objeto de alteração, tendo em vista a criação de um regime mais favorável às entidades empregadoras no que diz respeito à organização do trabalho. Por exemplo, a gestão dos horários de trabalho passou a poder ser efetuada com maior flexibilidade.

Em abril de 2023, foi aprovada uma alteração ao Código do Trabalho abrangendo um vasto conjunto de matérias, nomeadamente, o estatuto laboral dos trabalhadores das plataformas digitais, a licença parental, os contratos de trabalho a termo, o teletrabalho, a prestação de serviços e as regras de negociação coletiva, que tornaram as normas laborais mais rígidas.

Os contratos de trabalho em Portugal estão sujeitos às normas imperativas previstas na lei em diversas matérias, nomeadamente: a retribuição, o período normal de trabalho, as férias e a duração dos contratos.

A duração do contrato, o período normal de trabalho, a retribuição, as férias, as licenças, as ausências e a cessação do contrato constituem matérias essenciais a acordar pelas partes, ainda que sujeitas a disposições imperativas do Código do Trabalho.

I.3. DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES

A legislação laboral portuguesa, à semelhança da maioria dos ordenamentos jurídicos da UE, apresenta uma relativa rigidez quando comparada com outros mercados de referência, consagrando diversos direitos e garantias para os trabalhadores, como o salário mínimo, subsídios adicionais (subsídio de Natal e subsídio de férias), tempo de trabalho, entre outros.

Desde 1 de janeiro de 2026, o salário mínimo mensal, oficialmente designado retribuição mínima mensal garantida (RMMG), em Portugal continental é de €920. As retribuições devem ser pagas de forma regular e permanente.

A retribuição pode assumir natureza fixa, variável ou mista (incluindo componentes fixas e variáveis). As componentes variáveis podem estar associadas à produtividade, a comissões sobre vendas ou a outros fatores objetivos e determináveis.

Para além da retribuição mensal, os trabalhadores têm direito a (i) um subsídio de Natal, equivalente a uma retribuição mensal, a pagar até 15 de dezembro de cada ano; e (ii) um subsídio de férias, o qual, em regra, corresponde a uma retribuição mensal, a pagar antes do período de férias. Se forem efetuados outros pagamentos ao trabalhador, para além da retribuição base, aplicam-se regras específicas quanto à sua inclusão ou exclusão para efeitos de cálculo do subsídio de férias.

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e 40 horas por semana. Os trabalhadores têm direito a um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas entre dois períodos de trabalho diários seguidos, e a um dia de descanso por semana.

Pode ainda ser concedido, para além do dia de descanso legalmente obrigatório, um descanso semanal complementar (em todas ou em algumas semanas do ano).

A adoção de regimes de horário flexível pode ser estabelecida mediante acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam cumpridos os requisitos e formalidades legais aplicáveis.

Os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias remuneradas por ano, para além dos 13 dias de feriado. O trabalhador poderá, ainda, beneficiar de dois dias de feriado

adicionais quando tal estiver estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou se tal for acordado no contrato de trabalho.

2. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES

2.1. FORMA DO CONTRATO E OUTRAS FORMALIDADES

Em regra, não é exigida forma escrita para os contratos de trabalho. No entanto, a lei exige documento escrito para determinados tipos de contrato, nomeadamente os contratos a termo (certo ou incerto), os contratos de trabalho temporário, os contratos a tempo parcial, os contratos com pluralidade de empregadores, os contratos de teletrabalho, os contratos de comissão de serviço, os contratos de destacamento e os contratos celebrados com trabalhadores estrangeiros.

O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes da relação laboral, nomeadamente:

- Retribuição;
- Período normal de trabalho (diário e semanal);
- Local de trabalho;
- Categoria profissional;
- Descrição sumária das funções;
- Data de início da execução do contrato;
- Prazo de aviso prévio para a cessação do contrato; e
- Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, caso exista.

O empregador deve ainda prestar certa informação escrita ao trabalhador, nomeadamente a identificação do empregador, o local de trabalho, a categoria profissional, a data de celebração do contrato, o termo ou duração previsível (no caso dos contratos a termo), o período normal de trabalho diário e semanal, o montante, a modalidade, a periodicidade e a forma de pagamento da retribuição, a duração e condições do período experimental (quando aplicável) e a data de início da atividade.

Esta informação deve ser entregue ao trabalhador até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato.

Adicionalmente, o empregador encontra-se legalmente obrigado a dar ao trabalhador outros elementos escritos sobre aspetos pertinentes da relação laboral, conforme previsto na lei, no prazo de um mês a contar do início da execução do contrato.

Os termos da relação laboral regem-se, igualmente, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como pelos usos estabelecidos entre as partes.

2.2. TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Os tipos de contrato de trabalho mais comuns são os seguintes:

- **Contrato sem termo (ou "por tempo indeterminado").** Em regra, os contratos de trabalho que não sejam escritos a especificar um termo dentro dos limites, requisitos e formalidades legais, são considerados contratos de trabalho sem termo. Nestes casos, o empregador apenas pode cessar o contrato nas situações legalmente previstas.
- **Contrato a termo certo.** Só é admissível em situações expressamente previstas na lei. Deve ser celebrado para um período previamente definido, adequado a necessidades temporárias da empresa e dentro dos limites legais, os quais devem constar do contrato. O contrato caduca no final do prazo nele estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte, por escrito, a cessação com quinze ou oito dias de antecedência, respetivamente. A renovação apenas pode ocorrer até três vezes, não podendo a soma das renovações exceder a duração inicial do contrato. A duração total do contrato está sujeita a limites legais que variam consoante o fundamento do termo. Por exemplo, um contrato a termo certo fundado em acréscimo excecional e temporário da atividade da empresa não pode exceder dois anos.
- **Contrato a termo incerto.** Cessa com a conclusão do projeto do empregador ou quando deixe de se verificar a razão que determinou a contratação. A sua duração não pode exceder quatro anos. Apenas pode ser utilizado para satisfação de necessidades temporárias da empresa nas situações legalmente previstas.

- **Contrato de trabalho temporário.** Só é admissível em circunstâncias legalmente previstas e deve ser celebrado através de empresas de trabalho temporário devidamente licenciadas. Estas contratam o trabalhador, que é depois cedido a uma empresa utilizadora. Estes contratos destinam-se exclusivamente a satisfazer necessidades temporárias da empresa e podem ser renovados dentro dos limites legais, os quais variam em função do fundamento invocado para a sua celebração. O fundamento determina se o contrato deve ser celebrado a termo certo ou incerto, bem como a sua duração máxima.

2.3. PERÍODO EXPERIMENTAL

O período experimental, durante o qual qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, é admitido por lei. Quando o período experimental exceda 60 dias, o empregador deve observar um prazo de aviso prévio de sete dias; quando exceda 120 dias, o prazo de aviso prévio é de 30 dias.

A duração do período experimental depende do tipo de contrato, podendo ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre as partes.

Os limites máximos legalmente previstos são:

- Para contratos sem termo:
- 240 dias para trabalhadores que desempenhem cargos de direção ou quadros superiores;
- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, trabalhadores que desempenhem funções de confiança acrescida, bem como os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. O período experimental de 180 dias aplicável a pessoas à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato a termo, celebrado com empregador diferente, tendo sido igual ou superior a 90 dias; e

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.
- Para contratos a termo certo ou incerto:
- 30 dias para contratos com duração igual ou superior a seis meses; e
- 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- O período experimental é reduzido ou excluído quando o trabalhador tenha realizado estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e com diferente empregador, com duração igual ou superior a 90 dias nos 12 meses anteriores.
- O período experimental previsto em qualquer dos pontos anteriores é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

Em caso de cessação do contrato de trabalho durante o período experimental, o trabalhador não tem direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário entre as partes, e sem prejuízo do direito a receber os créditos laborais legalmente devidos em virtude da cessação do contrato, nomeadamente, o proporcional dos subsídios de férias e de Natal.

3. TEMPO DE TRABALHO

3.1. HORÁRIO DE TRABALHO

Os limites máximos para o período normal de trabalho em Portugal são de 40 horas por semana e de oito horas por dia. Os diretores e outros trabalhadores seniores podem não ter um horário de trabalho definido, enquanto os trabalhadores de nível médio e inferior geralmente têm horários de trabalho definidos.

Empregador e trabalhador podem, por mútuo acordo, estabelecer regimes de flexibilidade de horário, desde que observados os requisitos e formalidades legais aplicáveis. Exemplo disso é o regime de adaptabilidade que permite ao empregador aumentar o período normal de trabalho diário até duas horas, desde que o período semanal não exceda 50 horas em qualquer semana e a média semanal, incluindo trabalho suplementar, não ultrapasse 48 horas por semana num período de referência, em regra, de quatro meses (prorrogável por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

3.2. COMPENSAÇÃO POR TRABALHO SUPLEMENTAR

Considera-se trabalho suplementar aquele prestado fora do horário normal de trabalho. Pelo seu carácter excecional, o trabalho suplementar apenas é admissível em situações legalmente previstas:

- Acréscimo eventual e transitório de trabalho que não justifique a admissão de novo trabalhador;
- Em caso de força maior; e
- Quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

A retribuição do trabalho suplementar é calculada com base na remuneração horária do trabalhador, acrescida das percentagens previstas na lei, em função do número de horas prestadas anualmente e do tipo de dia.

A retribuição do trabalho suplementar varia em função do número de horas prestadas por ano e do tipo de dia em que o trabalho é realizado. Até ao máximo de 100 horas de trabalho suplementar anuais, em dias úteis, a primeira hora ou fração é remunerada com um acréscimo de 25% e as horas ou frações subsequentes com um acréscimo de 37,5%. Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em feriados, cada hora ou fração é remunerada com um acréscimo de 50%.

Ultrapassado o limite de 100 horas anuais, as taxas de acréscimo aumentam substancialmente. Em dias úteis, a primeira hora ou fração é remunerada com um acréscimo de 50% e as subsequentes com um acréscimo de 75%. Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados, cada hora ou fração é remunerada com um acréscimo de 100%.

O trabalho suplementar encontra-se sujeito a regras legais rigorosas, que abrangem limites de duração, pagamento obrigatório, atribuição de descanso compensatório e deveres de registo por parte do empregador. Por exemplo, se o empregador não cumprir as obrigações legais de registo, o trabalhador tem direito a uma retribuição equivalente a duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha prestado trabalho fora do horário normal, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis.

3.3. ISENÇÕES DE HORÁRIO DE TRABALHO

O Código do Trabalho estabelece condições legais precisas quanto à aplicação do regime de isenção de horário de trabalho, delimitando as categorias de trabalhadores que podem beneficiar deste regime, como, por exemplo, os que exercem cargos de administração ou direção, funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos.

A lei estabelece três categorias distintas de isenção do regime de horário de trabalho, cada uma acompanhada das respetivas medidas compensatórias previstas legalmente:

- Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, sendo a compensação fixada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e, na sua ausência, não inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia;

- Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal, dentro de certos limites, sendo a compensação determinada pelo instrumento de regulamentação coletiva e, na sua falta, não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia; ou
- Observância do período normal de trabalho acordado, sendo a compensação determinada pelo instrumento de regulamentação coletiva e, na sua ausência, não inferior ao valor correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Os trabalhadores em cargos de direção ou administração podem renunciar à compensação acima referida.

Sem prejuízo de outras limitações legais, o regime de isenção de horário de trabalho não afeta o direito ao descanso semanal obrigatório ou complementar, aos feriados, nem ao período diário de descanso.

4. RETRIBUIÇÃO

4.1. SALÁRIO MÍNIMO

Os trabalhadores têm direito a uma retribuição mínima mensal garantida, fixada, anualmente, pelo Governo, em função do custo de vida, da produtividade nacional e da política de rendimentos e preços.

No ano de 2026, a retribuição mínima mensal garantida em Portugal continental é de €920, paga 14 vezes por ano (incluindo subsídio de Natal e subsídio de férias). Para determinadas profissões ou setores, podem ser estabelecidos mínimos superiores através de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nunca podendo ser inferiores ao mínimo legal fixado pelo Governo.

4.2. PAGAMENTO DA RETRIBUIÇÃO E CÁLCULO DOS SUBSÍDIOS

A retribuição deve ser paga de forma regular e permanente, podendo ter natureza fixa, variável ou mista (combinando ambas as componentes).

Os trabalhadores têm direito a receber 12 remunerações mensais em cada ano e ainda:

- Subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, a pagar até 15 de dezembro de cada ano; e
- Subsídio de férias, em regra, equivalente a um mês de retribuição, a pagar antes de iniciado o período de férias. Quando forem pagos ao trabalhador outros valores para além da retribuição base, aplicam-se regras específicas quanto à inclusão ou exclusão desses montantes para efeitos do cálculo do subsídio de férias.

O montante do subsídio de Natal e de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado pelo trabalhador naquele ano civil (i) no ano de admissão do trabalhador; e (ii) no ano de cessação do contrato de trabalho.

Em caso de suspensão do contrato de trabalho, aplicam-se regras legais especiais, consoante a duração da suspensão, os fundamentos que a motivam e, quando relevante, a data de cessação do contrato de trabalho.

4.3. LIMITAÇÕES À COMPENSAÇÃO DE CRÉDITOS DO EMPREGADOR COM A RETRIBUIÇÃO DO TRABALHADOR

O empregador não pode compensar créditos que detenha sobre o trabalhador com a sua retribuição, nem proceder a descontos ou deduções na retribuição durante a vigência do contrato de trabalho.

Existem, todavia, exceções previstas na lei, sujeitas a limites específicos, designadamente:

- Descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, nos termos da lei, de decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, desde que tal decisão ou auto tenha sido formalmente notificado ao empregador;
- Compensação determinada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- Sanções pecuniárias resultantes de processo disciplinar;
- Amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- Preço de refeições no local de trabalho, utilização de telefone, fornecimento de géneros, combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador com o seu acordo; e
- Adiantamentos ou abonos pagos por conta da retribuição.

5. TELETRABALHO

5.1. DEFINIÇÃO E ENQUADRAMENTO LEGAL

É considerado teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

5.2. OBRIGATORIEDADE DE ACORDO ESCRITO

Os acordos de teletrabalho devem ser celebrados por escrito. Podem ser incorporados no contrato de trabalho inicial ou formalizados como documento autónomo.

O acordo deve conter, entre outros, o seguinte:

- Identificação das partes;
- Periodicidade e modo de concretização dos contactos presenciais;
- Período normal de trabalho (diário e semanal) e horário de trabalho;
- Local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho;
- Retribuição do trabalhador, incluindo prestações complementares e acessórias; e
- Propriedade dos instrumentos de trabalho e responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção.

Qualquer alteração ao local de trabalho estabelecido no acordo deve igualmente ser documentada por escrito.

DURAÇÃO DOS ACORDOS DE TELETRABALHO

O acordo de teletrabalho pode ser celebrado em qualquer tipo de contrato de trabalho, seja sem termo (ou "por tempo indeterminado") ou a termo (certo ou incerto).

O acordo pode ser celebrado de forma permanente ou temporária. Nos acordos temporários, o teletrabalho tem duração máxima de seis meses, sendo renovado

automaticamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes declarar por escrito que não pretende a renovação, até 15 dias antes do prazo.

Nos acordos permanentes (de duração indeterminada), qualquer das partes pode denunciar o acordo de teletrabalho mediante aviso prévio escrito de 60 dias.

Em ambos os casos (acordos temporários ou permanentes), qualquer das partes pode denunciar o acordo nos primeiros 30 dias da sua execução sem aviso prévio.

5.3. REGRESSO AO TRABALHO PRESENCIAL

Cessando o acordo de teletrabalho, seja em regime temporário ou permanente, o trabalhador deve retomar o trabalho presencial.

Esta transição não afeta a categoria, antiguidade ou quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração de trabalho idênticas.

5.4. RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR RELATIVAS A EQUIPAMENTOS E SISTEMAS

Compete ao empregador disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários ao teletrabalho. O acordo escrito deve indicar se o empregador disponibilizará diretamente esses recursos ou se o trabalhador os adquirirá, com posterior reembolso e em que termos.

5.5. REEMBOLSO DE DESPESAS ADICIONAIS

O empregador deve suportar ou reembolsar todas as despesas adicionais do trabalhador, incluindo custos com computadores, equipamentos, consumo de energia, comunicações e manutenção, devidamente comprovadas e documentadas pelo trabalhador.

O contrato individual de trabalho e o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.

Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, assim como as determinadas por compensação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Atualmente, a Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro, estabelece a fixação dos valores limites da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais com prestação de trabalho em regime de teletrabalho que não constitui rendimento para efeitos fiscais ou de base de incidência contributiva para a Segurança Social.

6. FÉRIAS E LICENÇAS

6.1. FÉRIAS

Os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano. Os trabalhadores têm ainda direito a 13 feriados nacionais: 1 de janeiro, Sexta-feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio (Dia do Trabalhador), Corpo de Deus, 10 de junho (Dia de Portugal), 15 de agosto (Assunção de Nossa Senhora), 5 de outubro (Instauração da República), 1 de novembro (Todos os Santos), 1 de dezembro (Restauração da Independência), 8 de dezembro (Imaculada Conceição), 25 de dezembro (Natal).

No âmbito de determinados instrumentos coletivos de trabalho, as entidades empregadoras podem ser obrigadas a conceder dois feriados facultativos: terça-feira de Carnaval e o feriado municipal local. Além disso, os empregadores e os trabalhadores podem acordar mutuamente estabelecer estes feriados opcionais, de acordo com os termos estabelecidos no contrato de trabalho.

Em regra, o direito a férias é obrigatório e não pode ser substituído por qualquer forma de compensação, económica ou outra, mesmo com o consentimento do trabalhador. No entanto, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis.

O direito a férias vence-se em 1 de janeiro de cada ano, salvo aplicando-se exceções específicas legalmente previstas em alguns casos, designadamente, no ano de admissão, no ano de cessação do contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato por motivos imputáveis ao trabalhador.

No ano de admissão, o trabalhador tem direito apenas a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, com um máximo de 20 dias. O direito às férias só se adquire após seis meses de execução do contrato, salvo acordo em contrário.

Se o contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente ao da admissão ou quando a sua duração não for superior a 12 meses, o cômputo total a férias ou da correspondente

retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Quando o contrato cessa antes de gozadas todas as férias, o trabalhador tem direito a receber remuneração correspondente ao período de férias não gozado, incluindo o correspondente subsídio pelas férias. O cálculo do valor a receber no ano da cessação do contrato de trabalho é, ainda, proporcional ao tempo efetivamente trabalhado nesse ano.

6.2. LICENÇAS POR DOENÇA OU ACIDENTE

Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho por motivo de doença ou acidente, nos termos da lei. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem estabelecer regras específicas quanto aos direitos de ausência concedidos pelos empregadores.

Em caso de doença, os trabalhadores têm direito a receber subsídio de doença da Segurança Social, calculado com base na sua remuneração de referência, nos termos dos critérios da Segurança Social. Para o efeito, os trabalhadores devem apresentar, entre outros elementos, um formulário específico acompanhado de declaração emitida por hospital, centro de saúde ou médico que comprove a sua situação perante a Segurança Social.

Adicionalmente, os trabalhadores têm direito a ausências para cuidar de filho ou dependente doente, ou para prestar apoio a familiares, dentro dos limites legais e cumprindo todos os requisitos e formalidades legais. Em algumas situações, estas ausências podem implicar perda de retribuição por parte do trabalhador.

Se a ausência for imprevisível, o trabalhador deve informar o empregador da sua ausência o mais rapidamente possível. Se as ausências forem previsíveis, o trabalhador deve notificar o empregador com, pelo menos, cinco dias de antecedência, indicando os motivos da ausência. O empregador tem o direito de exigir ao trabalhador a apresentação de prova ou documentação que comprove a ausência, no prazo de 15 dias após a notificação.

6.3. DIREITOS DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS

Se as funções da trabalhadora representarem riscos clínicos para a trabalhadora grávida ou para o desenvolvimento do nascituro, o empregador deve adotar uma das seguintes medidas:

- Adaptar as condições de trabalho da trabalhadora;
- Atribuir atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, caso a adaptação anterior seja impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa; ou
- Dispensar a trabalhadora de prestar trabalho pelo período necessário, caso as medidas anteriores não sejam viáveis.

As trabalhadoras grávidas estão dispensadas de trabalho no período noturno, trabalho suplementar, regimes de adaptabilidade, banco de horas e horários concentrados. Têm ainda direito a dispensas de trabalho para consultas médicas pré-natais, pós-parto e para amamentação/aleitação, cumprindo os limites, requisitos e formalidades legalmente aplicáveis.

6.4. LICENÇA PARENTAL

Os trabalhadores têm direito a licença parental por nascimento de filho, que poderá ser partilhada entre ambos os progenitores.

A licença parental inicial é concedida por um período de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção do progenitor. Está em discussão parlamentar projeto de lei para aumentar a licença parental para 180 ou 210 dias.

A licença parental inicial pode ser acrescida em 30 dias no caso de um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de 42 dias de licença a seguir ao parto.

Os seguintes valores diários são aplicados aos montantes dos subsídios de acordo com o período de concessão:

- Para (i) 120 dias e (ii) 150 dias de licença partilhada: 100% do vencimento de referência;
- Para 180 dias de licença partilhada, em que cada pessoa goze consecutivamente 30 dias ou dois períodos de 15 dias: 83% da remuneração de referência;
- Para 180 dias de licença, em que o pai goze consecutivamente 60 dias ou dois períodos de 30 dias, além do período exclusivo do pai: 90% do vencimento de referência;
- Para 150 dias de licença sem ser partilhada: 80% do vencimento de referência.

O montante do subsídio não pode ser, atualmente, inferior a 14,32 €.

Em caso de licença parental partilhada, os trabalhadores devem informar os empregadores das datas de início e fim de cada um dos seus períodos de licença, através de uma declaração escrita conjunta, até sete dias após o parto.

Não obstante as regras acima referidas, a mãe tem sempre direito a 72 dias de licença, em que 30 dias, no máximo, são gozados antes do parto (opcionalmente) e 42 dias são obrigatoriamente gozados imediatamente a seguir ao parto.

Caso a trabalhadora opte por gozar parte da licença antes do parto, deve notificar o empregador e apresentar certificado médico com a data prevista de parto, com antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência médica, logo que possível.

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis (seguidos ou interpolados), dos quais devem ser gozados sete dias seguidos, imediatamente depois do nascimento do filho e 21 dias nos 42 dias seguintes ao nascimento do filho, gozados em períodos mínimos de sete dias. O pai tem ainda direito a sete dias facultativos, seguidos ou não, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Após o período dos 120 dias de licença, os progenitores poderão acumular o período remanescente da licença parental inicial com trabalho a tempo parcial.

Neste caso, o período remanescente é registado como meios-dias, e o período de licença subsidiada é dividido, ou seja, um período de 30 dias é repartido em 60 meios-dias.

Além da licença parental inicial, os trabalhadores têm outros direitos associados à licença parental. Em Portugal, a regulação da licença parental é complexa, envolvendo regras, obrigações legais e formalidades específicas.

Além disso, para se qualificarem para os benefícios de proteção parental do Estado Português, os trabalhadores devem ser elegíveis e usufruir da licença estipulada no Código do Trabalho, cumprindo simultaneamente todas as obrigações legais e formalidades exigidas pela Segurança Social.

7. CLÁUSULAS DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE TRABALHO

7.1. CLÁUSULAS DE EXCLUSIVIDADE E NÃO CONCORRÊNCIA

Em regra, as cláusulas de limitação da liberdade de trabalho, durante a vigência do contrato de trabalho ou após a sua cessação, estão sujeitas a requisitos e formalidades legais específicas.

Os pactos de não concorrência após a cessação do contrato de trabalho são permitidos se forem cumpridos os seguintes requisitos:

- A cláusula de não concorrência seja acordada por escrito (por exemplo, no contrato de trabalho);
- A realização da atividade concorrente pelo trabalhador seja suscetível de causar prejuízo ao empregador;
- Seja acordado um montante de compensação justa, a pagar ao trabalhador; e
- A cláusula de não concorrência não exceda os dois anos após a cessação do contrato ou, em casos excepcionais, até três anos, quando a atividade desenvolvida envolva uma relação especial de confiança ou acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência.

A alteração ou supressão destas cláusulas exige, em regra, o consentimento escrito de ambas as partes.

Exceto nos casos permitidos por lei, as cláusulas que limitem a liberdade de trabalho acordadas em contratos de trabalho ou previstas em instrumentos de regulamentação coletiva são consideradas nulas.

7.2. PACTO DE PERMANÊNCIA

Para compensar o empregador por avultadas despesas com a formação profissional do trabalhador, podem também ser acordados pactos de não concorrência mediante os quais o trabalhador se compromete a não cessar o contrato durante um período máximo de três anos.

O trabalhador pode, em qualquer caso, antecipar o termo desse período mediante reembolso ao empregador das despesas incorridas.

Para fazer cumprir cláusulas de não-concorrência, ou outras que imponham limitações ao livre exercício do trabalho e que sejam legalmente admissíveis, após a cessação da relação laboral, o contrato ou acordo deve indicar o montante da compensação a pagar ao trabalhador ou os critérios para o seu cálculo.

A compensação pode ser paga em prestações durante o período do acordo ou de uma só vez. As partes podem ainda acordar penalidades contratuais aplicáveis em caso de incumprimento destas cláusulas.

8. SAÚDE E SEGURANÇA

8.1. ENQUADRAMENTO

O Código do Trabalho consagra o direito de todos os trabalhadores a trabalhar em condições de segurança e saúde, cabendo ao empregador garantir estas condições em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias, de acordo com os princípios gerais de prevenção e com a organização da saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

Adicionalmente, a Lei da Segurança e Saúde no Trabalho define os princípios essenciais relativos à promoção da saúde e segurança no trabalho, que devem ser cumpridos.

Esta lei estabelece os princípios gerais de prevenção, as obrigações dos empregadores, o modelo de eleição dos representantes dos trabalhadores¹, a proteção de grupos específicos de trabalhadores, as atividades obrigatórias em matéria de saúde e segurança no trabalho e as modalidades organizacionais.

Aplica-se a:

- Todos os ramos de atividade nos setores privado ou cooperativo e social;
- Trabalhadores por conta de outrem e respetivos empregadores, incluindo pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos;
- Trabalhadores independentes;
- Trabalhadores domésticos, sempre que compatível com as suas especificidades; e
- Trabalho realizado sem subordinação jurídica, quando o prestador se considere economicamente dependente do beneficiário da atividade, desde que compatível com a sua natureza.

¹ O artigo 4.º da Lei de Segurança e Saúde no Trabalho define o representante dos trabalhadores como "o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho".

8.2. REGRAS GERAIS SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA

O trabalhador tem direito a trabalhar em condições de saúde e segurança, garantidas pelo empregador, devendo igualmente ser garantido ao trabalhador que o desenvolvimento económico da empresa promove a humanização do trabalho em condições seguras e saudáveis.

Para prevenir riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, cabe ao empregador organizar as atividades de saúde e segurança no trabalho.

A implementação de medidas de segurança e saúde ocupacional assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planeamento e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação de riscos e fatores de acidente;
- Avaliação e controlo de riscos profissionais;
- Garantia de informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes; e
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores através de um sistema de monitorização eficaz.

Em geral, os trabalhadores têm direito a executar as suas funções em condições que priorizem a saúde e a segurança, que o empregador é obrigado a assegurar.

O empregador deve ainda garantir que o desenvolvimento económico da empresa promova a humanização do trabalho em ambientes seguros e saudáveis.

8.3. OBRIGAÇÕES GERAIS DO EMPREGADOR

Nos termos da Lei da Segurança e Saúde no Trabalho, o empregador deve garantir condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente:

- Evitar riscos;

- Desenvolver a prevenção enquanto um sistema coeso que integre avanços técnicos, organização do trabalho, condições de trabalho, interações sociais e o impacto de fatores ambientais;
- Identificar riscos previsíveis em todas as atividades, estabelecimentos ou serviços da empresa, durante o projeto ou construção de instalações, locais de trabalho e procedimentos, bem como na escolha de equipamentos, substâncias e produtos, visando eliminar ou, quando não possível, reduzir esses riscos;
- Integrar a avaliação de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores nas operações da empresa, implementando medidas de proteção adequadas;
- Prevenir os riscos na sua origem, eliminando ou reduzindo a exposição e aumentando o nível de proteção;
- Assegurar que a exposição, nos locais de trabalho, a agentes químicos, físicos, biológicos e fatores de risco psicossocial não constitui risco para a saúde e segurança dos trabalhadores;
- Adaptar o trabalho ao indivíduo, em particular no desenho dos postos de trabalho, na seleção de equipamentos e na definição dos métodos de trabalho, tendo em vista a, entre outras coisas, minimizar as tarefas monótonas ou repetitivas e reduzir os riscos psicossociais;
- Adaptar-se às novas tecnologias e a novos métodos de organização do trabalho;
- Substituir equipamentos perigosos por outros menos ou não perigosos;
- Dar preferência a medidas de proteção coletiva sobre as individuais; e
- Preparar e emitir instruções claras, adequadas às atividades desenvolvidas pelos seus trabalhadores.

Estas obrigações aplicam-se igualmente aos trabalhadores independentes.

8.4. OBRIGAÇÕES DE INFORMAÇÃO E CONSULTA

O empregador deve assegurar que os trabalhadores e seus representantes possuem os conhecimentos necessários para desenvolver a atividade de forma segura. Isto inclui:

- Dar instruções e procedimentos de segurança claros;

- Dar aos trabalhadores informação e formação sobre os riscos associados às suas funções profissionais, incluindo as medidas de proteção e prevenção existentes e a sua implementação, tanto em relação às tarefas específicas como no contexto mais amplo da empresa, estabelecimento ou serviço; e
- Dar informação sobre procedimentos de segurança e boas práticas a adotar, tendo em conta os riscos inerentes à atividade e as possíveis situações de emergência.

Não obstante a responsabilidade de assegurar que a informação se mantém atualizada, o empregador é obrigado a dar a informação ao trabalhador nos prazos estipulados, conforme detalhado a seguir:

- No início do contrato de trabalho com a empresa;
- Sempre que haja atualizações da informação previamente fornecida; e
- A pedido do trabalhador, dentro de um prazo razoável.

Adicionalmente, o empregador deve assegurar que os trabalhadores designados para funções específicas em matéria de segurança e saúde no trabalho sejam informados sobre questões pertinentes.

Os empregadores são obrigados a manter registos das ações de formação realizadas.

Para além da obrigação de informar, os empregadores devem solicitar, pelo menos uma vez por ano, a consulta dos representantes dos trabalhadores, ou diretamente dos trabalhadores caso não existam representantes, sobre matérias de saúde e segurança no trabalho. Estas consultas devem ser realizadas por escrito, previamente e de forma atempada, abordando os temas especificados:

- Avaliações de riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- Medidas de saúde e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- Medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e/ou funções, afetem a segurança e saúde no trabalho;
- Programa e organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

- Designação do representante do empregador responsável pelo acompanhamento das atividades de segurança e saúde;
- Designação e exoneração de trabalhadores com funções específicas em matéria de segurança e saúde;
- Designação de trabalhadores responsáveis por primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação, incluindo a respetiva formação e materiais disponíveis;
- Tipo de serviços de segurança e saúde a adotar, tanto internamente na empresa como externamente, bem como a contratação de técnicos qualificados para atividades de segurança e saúde;
- Equipamentos de proteção que devem ser utilizados;
- Riscos, medidas de proteção e ações preventivas, bem como a sua aplicação;
- Lista anual de acidentes de trabalho mortais e daqueles de que tenham resultado uma incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, a ser elaborada até ao final de março do ano seguinte; e
- Relatórios sobre acidentes de trabalho.

O cumprimento destas obrigações deve ser conservado num registo feito empregador, nomeadamente em suporte informático.

8.5. FORMAÇÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Lei da Segurança e Saúde no Trabalho assegura aos trabalhadores o direito a formação adequada em matérias de segurança e saúde, ajustada às suas funções específicas e à execução de atividades de risco elevado.

Embora a lei não defina explicitamente "formação adequada", entende-se que esta deve ter em conta a função do trabalhador e as atividades de risco elevado a ela associadas.

Consequentemente, a natureza e o âmbito da formação prestada pelo empregador devem ser determinados caso a caso, refletindo o tipo de atividade e os riscos inerentes.

Não existe uma duração mínima prescrita para esta formação. Contudo, os empregadores estão obrigados a proporcionar formação contínua aos trabalhadores

envolvidos em quaisquer atividades relacionadas com a segurança e saúde, total ou parcialmente.

Além disso, a formação deve abranger um número suficiente de trabalhadores, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos específicos existentes. Isto inclui formação em primeiros socorros, combate a incêndios e procedimentos de evacuação. Os empregadores devem ainda assegurar a disponibilidade de materiais e recursos adequados para apoiar estas medidas de segurança.

8.6. EXAMES MÉDICOS

Nos termos da Lei da Segurança e Saúde no Trabalho, o empregador deve promover a realização dos seguintes exames médicos aos seus trabalhadores:

- **Exames de admissão:** a realizar antes do início da prestação de trabalho ou, em caso de admissão urgente que justifique atraso, no prazo de 15 dias a contar do início da atividade.
- **Exames periódicos:** realizados anualmente para trabalhadores menores de idade e com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores; e
- **Exames ocasionais:** exigidos sempre que ocorram alterações substanciais nas das condições de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, ou no regresso do trabalhador ao trabalho após uma ausência superior a 30 dias por doença ou acidente.

O médico do trabalho determinará a frequência com devem ser realizados os exames acima referidos, aumentando-a ou reduzindo-a, conforme julgar apropriado tendo em conta o estado de saúde do trabalhador e os resultados das medidas de prevenção de riscos profissionais na empresa.

O objetivo destes exames médicos é avaliar a aptidão física e mental do trabalhador para o desempenho da sua função e monitorizar o impacto das condições de trabalho na sua saúde.

9. TRANSMISSÃO DE ESTABELECIMENTO

9.1. ENQUADRAMENTO

O Código do Trabalho estabelece as condições para a transferência de trabalhadores no caso de transmissão de estabelecimento ou de empresa (TUPE), ou seja, quando uma unidade económica (conjunto de meios organizados) é transmitida mantendo a sua identidade e autonomia, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica.

O conceito de transmissão, para este efeito, é amplo e pode englobar diferentes operações empresariais, tais como a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, arrendamento, transferências de ativos, entre outras.

9.2. OBRIGAÇÕES DO TRANSMITENTE E DO ADQUIRENTE

Tanto o transmitente como o adquirente devem prestar aos trabalhadores e aos seus representantes (quando existam) as seguintes informações:

- A data e os motivos da transmissão;
- As consequências jurídicas, económicas e sociais da transferência para os trabalhadores;
- Quaisquer medidas projetadas relativas aos trabalhadores; e
- O conteúdo do contrato entre o transmitente e o adquirente.

Estas informações devem ser prestadas por escrito antes da transmissão e, pelo menos, 10 dias úteis antes do início da consulta com os trabalhadores, destinada a alcançar um acordo sobre as medidas a aplicar aos trabalhadores após a transmissão.

No prazo de cinco dias úteis após receberem a informação escrita sobre a transmissão, os trabalhadores, na ausência de representantes, podem nomear uma comissão de

representantes, composta por um máximo de três membros se a transmissão envolver até cinco trabalhadores, ou cinco membros se envolver mais de cinco trabalhadores.

O período de consulta com os representantes dos trabalhadores só ocorrerá se uma comissão representativa tiver sido nomeada. Caso não seja nomeada comissão representativa, a transmissão só poderá ter efeito sete dias úteis após o término do prazo para a sua constituição.

O objetivo do período de consulta é negociar e alcançar um acordo sobre a situação dos trabalhadores após a transmissão. Quando apenas um pequeno número de trabalhadores é afetado, é habitual realizar uma breve reunião informativa presencial ou online com os trabalhadores.

Após o término do período de consulta, deve ser enviada uma comunicação final sobre a transmissão aos trabalhadores afetados. Caso tenha ocorrido consulta, a transmissão só poderá ter efeito sete dias úteis após a conclusão do acordo ou do término da consulta com os representantes.

9.3. DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR À TRANSFERÊNCIA

Os trabalhadores podem opor-se à transmissão para o adquirente, notificando o empregador no prazo de cinco dias úteis a contar: (i) do final do prazo para a constituição da comissão de representantes, caso esta não tenha sido nomeada; ou (ii) após a conclusão do acordo ou da consulta com os representantes dos trabalhadores.

O trabalhador pode opor-se à transmissão com base nos seguintes motivos:

- Prejuízo sério, como: (i) manifesta falta de solvabilidade do adquirente, ou (ii) situação financeira difícil do adquirente; e
- Falta de confiança na política de organização do trabalho do adquirente.

A oposição deve ser exercida por escrito e conter, pelo menos:

- Identificação do trabalhador;
- Função contratada; e

- Fundamentos da oposição.

A oposição do trabalhador impede a transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, mantendo-se a relação laboral com a empresa transmitente.

A transmissão de empresa constitui motivo para cessação do contrato de trabalho com justa causa pelo trabalhador, devendo os fundamentos ser os mesmos do direito de oposição. Neste caso, o trabalhador terá direito a compensação nos termos aplicáveis ao despedimento coletivo.

Desta forma, em caso de oposição à transmissão, o trabalhador poderá optar por:

- Cessar o contrato de trabalho, com direito a compensação; ou
- Opor-se à transmissão do seu contrato e permanecer na empresa transmitente.

9.4. EFEITOS JURÍDICOS DA TRANSMISSÃO

Os contratos de trabalho são transmitidos para o adquirente, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

Com a transmissão, os trabalhadores mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente remuneração, antiguidade, categoria profissional, funções e benefícios sociais.

Durante os dois anos subsequentes à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelos créditos dos trabalhadores emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão.

Com a transmissão, o adquirente assume todas as obrigações que o transmitente tinha ao abrigo dos instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis à empresa ou estabelecimento transmitido, pelo menos durante 12 meses após a transmissão, independentemente de o adquirente ter ou não assinado tais instrumentos.

10. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

10.1. ASPETOS GERAIS

A cessação de contratos de trabalho apenas poderá suceder nos termos e condições previstos pelo Código de Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa. Em concreto, os contratos de trabalho apenas podem cessar nos seguintes casos:

- Caducidade dos contratos de trabalho a termo;
- Denúncia durante período experimental;
- Despedimento coletivo;
- Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- Despedimento por inadaptação; e
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa).

A entidade empregadora e o trabalhador têm também a liberdade de resolver o contrato de trabalho por mútuo acordo em qualquer altura.

10.2. CADUCIDADE DOS CONTRATOS A TERMO

Os contratos de trabalho caducam quando se verifique o seu termo, mediante aviso prévio ao trabalhador, que deve ser enviado:

- Nos contratos a termo certo, pelo empregador com 15 dias de antecedência, ou pelo trabalhador com oito dias de antecedência;
- Nos contratos a termo incerto, com aviso prévio de sete, 30 ou 60 dias, consoante a duração do contrato seja até seis meses, entre seis meses e dois anos, ou superior a dois anos, respetivamente.

A duração do aviso prévio depende do tempo de vigência do contrato de trabalho: sete dias para contratos com duração até seis meses, 30 dias para contratos com duração

entre seis meses e dois anos, e 60 dias para contratos com duração superior a dois anos. Com a cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento dos créditos laborais vencidos, se existirem, bem como da compensação calculada de acordo com a legislação em vigor à data.

10.3. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO POR IMPOSSIBILIDADE

O contrato sem termo cessa por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho ou de o empregador o receber.

10.4. REVOGAÇÃO POR ACORDO

O contrato de trabalho pode cessar por acordo entre as partes, fixando-se os termos e condições da sua revogação. A lei não impõe o pagamento de compensação, salvo se for expressamente acordado.

10.5. DENÚNCIA PELO TRABALHADOR

O trabalhador pode, com justa causa, resolver o contrato de trabalho, nos termos previstos na lei, com direito a indemnização.

Além disso, independentemente da existência de justa causa, o trabalhador pode denunciar o contrato com aviso prévio de 30 ou 60 dias, tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade, respetivamente.

Nos contratos a termo certo, a denúncia deve ser comunicada com 30 dias de antecedência se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou com 15 dias se inferior.

Nos contratos a termo incerto, aplicam-se os prazos acima referidos, consoante a duração já decorrida.

10.6. DESPEDIMENTO COLETIVO

O despedimento coletivo é possível quando o empregador pretende despedir um mínimo de dois trabalhadores (em empresas com menos de 50 trabalhadores) ou cinco trabalhadores (em empresas com 50 ou mais trabalhadores). Um procedimento de despedimento coletivo não implica necessariamente o encerramento total e permanente de um departamento ou divisão de uma empresa e pode envolver apenas uma redução da força de trabalho alocada a áreas específicas.

O despedimento coletivo deve basear-se nos seguintes fundamentos:

- **Motivos estruturais de mercado** materializada numa redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- **Motivos estruturais**, ou seja, a existência de um desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; e/ou
- Motivos tecnológicos.

O procedimento de despedimento coletivo deve seguir as seguintes etapas:

- **Comunicação inicial de despedimento.** O empregador deve comunicar o despedimento inicial à comissão de trabalhadores, caso exista, ou a cada um dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento. Esta comunicação deve incluir: (i) os motivos invocados para o despedimento coletivo; (ii) o quadro de pessoal, discriminado por setor organizacional da empresa; (iii) os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir; (iv) o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas; (v) o período de tempo durante o qual o despedimento terá lugar; (vi) o método de cálculo da compensação a atribuir aos trabalhadores despedidos, que não pode ser inferior à compensação legalmente prevista;
- **Comissão de trabalhadores.** Os trabalhadores podem nomear uma comissão de trabalhadores no prazo de cinco dias úteis após a notificação inicial (opcional).
- **Fase de consulta.** O empregador deve realizar uma reunião de consulta com os trabalhadores afetados (ou com a comissão de trabalhadores, caso exista), com o

objetivo de chegar a um acordo sobre o despedimento coletivo proposto e decidir se devem ou não ser aplicadas medidas para minimizar os efeitos do despedimento. Um representante do(s) Ministério(s) da Economia e do Trabalho também deverá estar presente nas reuniões de consulta; e

- **Decisão final de despedimento.** No final do processo, e em conformidade com os prazos estabelecidos pelo quadro legal aplicável, o empregador deve notificar o trabalhador afetado da decisão final de despedimento. A decisão deve indicar expressamente os fundamentos do despedimento, a data efetiva da cessação do contrato, bem como informação detalhada sobre a compensação e quaisquer créditos laborais vencidos e exigíveis.

Na mesma data em que envia a notificação aos trabalhadores, o empregador deve remeter a ata das reuniões da fase de informação e negociação ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, com competência para acompanhar e promover os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou, caso tal não seja possível, informar as autoridades sobre os motivos que impediram as partes de chegar a acordo, as posições finais de cada uma delas, bem como uma lista contendo o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, remuneração, a medida decidida e a data fixada para a sua implementação. A cópia desta informação deve igualmente ser entregue à organização representativa dos trabalhadores.

Após a cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber os créditos laborais vencidos e a compensação legal devida.

10.7. DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Caso o número de trabalhadores envolvidos não permita o despedimento coletivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser uma alternativa. No entanto, o despedimento deverá ter por base as mesmas justificações legalmente exigidas para o despedimento coletivo e deve cumprir os seguintes requisitos:

- Os motivos económicos, estruturais ou tecnológicos para a cessação do contrato de trabalho não podem estar relacionados com um comportamento intencional do trabalhador ou do empregador; e
- As funções incluídas no posto de trabalho a ser extinto não podem ser executas por trabalhadores contratados sob um contrato de trabalho a termo.

O despedimento por extinção do posto de trabalho apenas é admissível quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições: (i) os motivos do despedimento não são devidos a conduta culposa do empregador nem do trabalhador; (ii) seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; (iii) a empresa não dispõe de contratos a termo para funções correspondentes às do posto a extinguir; e (iv) a situação não se enquadra no âmbito do despedimento coletivo.

Caso mais do que um trabalhador se encontre em idêntica situação justificativa de despedimento, o empregador deve observar critérios específicos pela seguinte ordem:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- Menores habilitações académicas e profissionais;
- Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- Menor experiência na função; e
- Menor antiguidade na empresa.

O despedimento com base na extinção do posto de trabalho deve seguir os seguintes passos:

- **Comunicação do empregador a justificar o despedimento:** O empregador deve enviar uma comunicação escrita dirigida à comissão de trabalhadores ou, na sua ausência, à comissão intersindical ou comissão sindical, bem como ao trabalhador visado e, caso este seja representante sindical, à respetiva associação sindical. Essa comunicação deve detalhar: (i) a necessidade de extinguir o posto de trabalho, incluindo a respetiva justificação e a indicação do departamento ou unidade equivalente afetada; (ii) a necessidade de despedir o trabalhador que ocupa o posto

a extinguir, com indicação da sua categoria profissional; e (iii) os critérios aplicados na seleção dos trabalhadores a despedir.

- **Resposta do trabalhador à comunicação de despedimento.** No prazo de 15 dias após a receção da comunicação, o trabalhador ou a estrutura representativa do trabalhador podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado quanto aos motivos do despedimento.
- **Pedido de intervenção do trabalhador ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.** No prazo de cinco dias úteis a contar do recebimento da comunicação, o trabalhador poderá solicitar a intervenção do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de verificar o cumprimento dos requisitos legais.
- **Decisão final do empregador de cessar o contrato de trabalho.** No prazo de cinco dias a partir do prazo para contestar o despedimento, o empregador pode emitir uma decisão final de cessação do contrato de trabalho. Esta decisão deve ser escrita e indicar: (i) o fundamento da cessação; (ii) a confirmação do cumprimento dos requisitos legais; (iii) a prova dos critérios aplicados na seleção do posto a extinguir, caso tenha havido oposição; (iv) o detalhe da compensação e demais créditos laborais devidos pela cessação, incluindo montante, forma de pagamento, data e local; e (v) a data concreta em que o contrato cessa os seus efeitos.

Após o fim da relação laboral, o trabalhador tem direito a receber os créditos laborais vencidos e a compensação legal devida.

As razões para o despedimento não podem estar relacionadas com comportamentos intencionais das partes e o empregador não poderá contratar outro trabalhador para exercer as mesmas funções que o trabalhador despedido.

10.8. DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

O empregador pode fazer cessar o contrato de trabalho quando o trabalhador se torne inapto a desempenhar as funções que lhe foram atribuídas, tornando praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

A inadaptação pode ser causada por vários factos, tais como:

- Redução contínua da produtividade ou qualidade do trabalho;
- Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho; e
- Risco para a saúde e segurança do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.

Verifica-se ainda inadaptção de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção quando não se cumprem os objetivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Os empregadores recorrem raramente à inadaptção como motivo de despedimento, dado que os requisitos são difíceis de provar e implicam um procedimento legal específico, com múltiplas etapas.

Em caso de cessação do contrato por inadaptção, o trabalhador tem direito a receber uma compensação, que tem em consideração a duração do contrato de trabalho.

10.9. DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR

O empregador pode despedir o trabalhador com justa causa, determinada no âmbito um processo disciplinar, em caso de violação dos deveres legais ou contratuais do trabalhador, sem obrigação de pagamento de qualquer compensação.

- Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação dos direitos e garantias de outros trabalhadores;
- Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho;
- Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

- Faltas injustificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja cinco dias consecutivos ou dez dias intercalados, em cada ano civil, independentemente de prejuízo ou risco;
- Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa; ou
- Reduções anormais de produtividade.

O despedimento por justa causa só pode ocorrer após a instauração de um procedimento disciplinar contra o trabalhador, que deve ser iniciado no prazo de 60 dias após conhecimento da infração. Os procedimentos são conduzidos por um responsável da empresa, geralmente do departamento de recursos humanos ou do departamento jurídico, também sendo possível recorrer a um instrutor externo.

O processo começa com uma comunicação por escrito especificando as razões do procedimento e informando o trabalhador sobre a intenção de despedimento, caso seja essa a situação concreta. Depois de receber a comunicação, o trabalhador dispõe de 10 dias para apresentar a sua defesa, respondendo à nota de culpa e requerendo diligências probatórias que considere necessárias por exemplo, para inquirir testemunhas.

Após a conclusão do procedimento, a entidade empregadora elabora o relatório final do procedimento disciplinar descrevendo as conclusões e sugerindo o despedimento ou outra sanção disciplinar, se houver lugar a esta. A entidade empregadora tem 30 dias para emitir uma decisão final de despedimento, que deve ser notificada ao trabalhador. O trabalhador pode contestar a decisão de despedimento no prazo de 60 dias e solicitar a suspensão da decisão dentro de cinco dias úteis após receber a decisão final de despedimento.

A cessação do contrato por qualquer uma das modalidades referidas deverá cumprir as formalidades legalmente referidas, sob pena de nulidade.

Os trabalhadores despedidos com justa causa não têm direito a qualquer indemnização ou compensação.

10.10. DISPENSA DURANTE O PERÍODO DE AVISO

Nos casos de renúncia ou quando tenha sido emitido aviso prévio de despedimento (por exemplo, despedimento coletivo), o empregador não pode obrigar o trabalhador a deixar de desempenhar as suas funções até ao termo do período de aviso. Nestes casos, a medida mais adequada é direcionar o trabalhador para gozar qualquer período de férias ainda disponível.

10.11. COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO

Os trabalhadores cuja relação contratual não cesse por justa causa têm direito a compensação por despedimento. O montante depende do tipo de contrato (sem termo ou a termo, certo ou incerto) e da data de início do contrato.

O regime legal aplicável encontra-se no Código do Trabalho, bem como na Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, que estabelece regras especiais, métodos de cálculo e limites para contratos celebrados antes e depois de 1 de novembro de 2011.

Segundo as regras atuais, trabalhadores com maior antiguidade têm direito a compensações superiores. A determinação exata do montante depende de múltiplos fatores, incluindo datas de contrato, duração, retribuição base e antiguidade, devendo ser calculada caso a caso.

De forma geral, a compensação por despedimento para trabalhadores com contratos sem termo iniciados a partir de 1 de maio de 2023 corresponde a 14 dias de retribuição base, acrescido de um subsídio de antiguidade por cada ano de serviço (diuturnidades), por cada ano de serviço, com ajustes proporcionais para anos incompletos (calculados em meses).

O cálculo da compensação está sujeito aos seguintes limites:

- A retribuição base mensal e as diuturnidades consideradas não podem exceder 20 vezes o salário mínimo mensal (atualmente, €920,00 em Portugal continental, €980,00 na Madeira e €966,00 nos Açores); e
- O montante total da compensação não pode ultrapassar 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando aplicável, 240 vezes o salário mínimo garantido.

O valor diário da retribuição base e das diuturnidades é obtido dividindo os montantes mensais por 30. Para frações de ano de serviço, a compensação é calculada proporcionalmente.

A compensação por cessação de contratos de trabalho a termo (não aplicável se o trabalhador rescindir o contrato) ou por cessação de contratos a termo por motivos objetivos (como despedimento coletivo ou despedimento por inadaptação) é, a partir de 1 de maio de 2023, equivalente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço, calculada segundo as regras acima.

II. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

A cessação do contrato de trabalho pelo empregador promovida pelo empregador (despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho, inadaptação ou caducidade) concede ao trabalhador, sem quaisquer custos para o empregador, o direito a receber prestações em dinheiro pagas pela Segurança Social.

No caso de celebração de acordos revogatórios do contrato de trabalho por mútuo consentimento, é atribuído um subsídio de desemprego ao trabalhador, sem qualquer custo para o empregador, desde que se encontrem preenchidos os seguintes requisitos:

- A cessação do contrato de trabalho seja justificada por motivos que permitam a sua extinção nos termos de um despedimento coletivo ou de um despedimento por extinção de posto de trabalho; e
- Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio ou nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, são consideradas as cessações de contrato de trabalho até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores em cada triénio.

Os limites estabelecidos são calculados com base nos três últimos anos, contados a partir da data de cessação do contrato (inclusive), considerando o número de trabalhadores na empresa durante o mês anterior ao início do período de três anos, aplicando-se o critério mais favorável.

Se os requisitos acima não forem cumpridos, o empregador fica obrigado a reembolsar à Segurança Social todos os montantes pagos ao trabalhador relacionados com o subsídio de desemprego, mantendo o trabalhador o direito ao subsídio.

Para ter acesso ao subsídio de desemprego, o trabalhador deve:

- Ser residente em Portugal;

- Ter tido uma relação laboral;
- Estar involuntariamente desempregado;
- Não exercer atividade remunerada. No caso de trabalhar a tempo parcial como trabalhador por conta de outrem ou como independente, poderá ter direito ao subsídio de desemprego parcial desde que a retribuição do trabalho por conta de outrem ou o rendimento relevante da atividade independente seja inferior ao valor do subsídio de desemprego;
- Estar inscrito no Centro de Emprego;
- Ter pedido o subsídio de desemprego no prazo de 90 dias consecutivos a contar da cessação do contrato de trabalho; e
- Ter cumprido o pagamento das contribuições para a Segurança Social durante o período determinado por lei.

12. OBSERVAÇÕES FINAIS

Os seguintes são pontos-chave relativos à legislação laboral e ao ambiente empresarial que devem merecer particular atenção por parte de investidores internacionais que pretendam iniciar um negócio em Portugal.

1. **Mercado de trabalho e quadro legal.** O mercado laboral português é geralmente considerado relativamente rígido em comparação com países de referência, apesar das reformas introduzidas desde o Código do Trabalho de 2009. Esta rigidez afeta a contratação, o despedimento e a flexibilidade da força de trabalho, exigindo estrita adesão às regras obrigatórias, nomeadamente, sobre remuneração, horários de trabalho, direitos a férias e duração dos contratos (ver capítulo "[O mercado de trabalho](#)").
2. **Tipos de contratos de trabalho.** Existem diferentes tipos de contrato de trabalho, sendo os mais comuns os contratos sem termo (ou seja, por tempo indeterminado), contratos a termo certo, contratos a termo incerto e contratos temporários. Cada contrato tem regras legais específicas, nomeadamente a duração máxima (com exceção do contrato por tempo indeterminado) e limites de renovação. O período experimental varia conforme o tipo de contrato e a função do trabalhador (ver capítulo "[Contratação de trabalhadores](#)").
3. **Período normal de trabalho e regras de trabalho suplementar.** O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, com limite diário de oito horas. A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração acrescida e não pode exceder os diversos limites legalmente impostos, nomeadamente, os períodos mínimos de descanso (por exemplo, 11 horas consecutivas entre jornadas de trabalho) (ver capítulo "[Tempo de trabalho](#)").
4. **Salário e obrigações de salário mínimo.** A retribuição mínima mensal garantida para 2026 é de €920,00 (Portugal continental), pago 14 vezes por ano (incluindo os subsídios de Natal e férias) (ver capítulo "[Retribuição](#)").
5. **Férias e outros direitos (licenças).** Os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano, aos quais acrescem 13 feriados nacionais (com possíveis dias adicionais nos estritos termos e dentro dos limites legalmente previstos). As férias não podem ser substituídas por compensação. Aplicam-se um conjunto de regras especiais, nomeadamente, ao gozo de férias no ano de admissão. A lei prevê, ainda, outros dias de licença e descanso, nomeadamente a dispensa por doença, a

licença parental (120-150 dias), e permite a ausência do trabalho (por exemplo, para trabalhadoras grávidas ou assistência a familiares) (ver capítulo “Férias e licenças”).

6. **Teletrabalho.** O teletrabalho exige um acordo escrito que indique, nomeadamente, o local de trabalho, horários e compensação por despesas adicionais (por exemplo, equipamento, custos de energia). Os acordos de teletrabalho podem ser denunciados mediante aviso prévio, que é de 60 dias para teletrabalho permanente/por tempo indeterminado (ver capítulo “Teletrabalho”).
7. **Obrigações de saúde e segurança.** Os empregadores são legalmente obrigados a garantir condições de trabalho, incluindo avaliações de risco, medidas de prevenção, formação e exames médicos (admissão, periódicos e ocasionais) (ver capítulo “Saúde e segurança”).
8. **Regras de cessação e compensação.** A cessação de contratos de trabalho é rigorosamente legislada. Contratos sem termo só podem ser resolvidos por acordo mútuo, por incumprimento do trabalhador ou por motivos objetivos, tais como despedimento coletivo, extinção de posto ou inadaptação. A indemnização aplica-se na maioria dos casos (por exemplo, 14 dias de salário base por ano de serviço para contratos por tempo indeterminado celebrados após 1 de maio 2023, com determinados limites previstos na lei), exceto em despedimentos com justa causa (ver capítulo “Cessação do contrato de trabalho”).
9. **Regras de transmissão de empresa.** Em caso de transmissão de estabelecimento, os contratos de trabalho e direitos (remuneração, antiguidade, benefícios) são automaticamente transferidos para o adquirente. Os trabalhadores podem opor-se à transmissão em condições específicas (por exemplo por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhes merecer confiança) (ver capítulo “Transmissão do estabelecimento”).
10. **Subsídio de Desemprego e Responsabilidades do Empregador.** Apenas em casos legalmente previstos, os trabalhadores cujo contrato tenha cessado podem aceder ao subsídio de desemprego da Segurança Social, sem custo direto para o empregador (ver capítulo “Subsídio de desemprego”).



M A C E D O ■ V I T O R I N O

MACEDOVITORINO.COM