

P

EXCLUSIVO CÓDIGO DO TRABALHO

Governo recua: repõe três dias de férias e deixa cair despedimento nas médias empresas

Proposta considerada insuficiente pela UGT também traz mudanças na amamentação e na formação, mas não mexe no banco de horas individual nem nas regras do *outsourcing*.

Raquel Martins

14 de Novembro de 2025, 11:18



Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Maria do Rosário Palma Ramalho MIGUEL A. LOPES / LUSA
O Governo quer repor os três dias de férias ligados à assiduidade, que tinham sido eliminados na altura da *troika*, e deixa cair os dois dias adicionais pagos pelo trabalhador. No documento enviado pelo executivo à UGT (<https://www.publico.pt/ugt>), e que a central considera “muito pouco (<https://www.publico.pt/2025/11/13/economia/noticia/secretariado-ugt-aprova-greve-geral-unanimidade-2154494>)”, elimina-se também a simplificação dos despedimentos nas médias empresas, repõem-se os 40 dias de formação anual para todos os trabalhadores e alteram-se os procedimentos nas licenças para amamentação.

Contudo, a proposta que o Ministério do Trabalho fez chegar à UGT depois de a central ter anunciado uma greve geral a 11 de Dezembro em convergência com a CGTP (<https://www.publico.pt/2025/11/12/economia/entrevista/cgtp-greve-geral-ja-sucesso-2154389>), mantém o banco de horas individual e a possibilidade de as empresas recorrerem a *outsourcing* após um despedimento colectivo - dois dos pontos a que as centrais sindicais se opõem.

O documento a que o PÚBLICO teve acesso faz um conjunto de alterações ao anteprojecto Trabalho XXI (<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc25/comunicacao/documento?i=trabalho-xxi-anteprojecto-de-lei-da-reforma-da-legislacao-laboral>) apresentado em Julho.

Desde logo, o Governo desiste da possibilidade de os trabalhadores juntarem aos 22 dias de férias mais dois, considerados como faltas justificadas e sem direito a remuneração. Em alternativa propõe a reposição dos três dias de férias ligados à assiduidade, retomando um regime criado em 2003 e que foi eliminado pela *troika*.

Assim, o período anual de 22 dias de férias pode ser aumentado até três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas, totalizando 25 dias de férias.

Os três dias são atribuídos a quem tem apenas uma falta (ou dois meios-dias); os dois dias destinam-se a quem deu até duas faltas; e o dia extra abrange quem tem até três faltas. Para este cálculo não contam as licenças parentais, as faltas para assistência a neto ou a licença para assistência a filho, que são consideradas como período de trabalho efectivo.

A ministra do Trabalho, Rosário Palma Ramalho, altera ainda a proposta que pretendia que os subsídios de Natal e de férias fossem pagos em duodécimos se essa fosse a vontade expressa do trabalhador. Essa possibilidade mantém-se, mas depende de acordo entre o trabalhador e o empregador.

Além disso, fica pelo caminho a proposta que reduzia a metade as horas de formação obrigatórias a que o trabalhador tem direito nas microempresas (até dez trabalhadores). No documento de Julho, previa-se que estes trabalhadores tivessem 20 horas anuais de formação, enquanto os das restantes empresas manteriam as 40. Agora, retomam-se as 40 horas e garante-se a formação dos trabalhadores a tempo parcial.

O Governo também deixa cair a simplificação dos despedimentos (<https://www.publico.pt/2025/11/11/economia/noticia/governo-dificulta-reintegracao-trabalhadores-apos-despedimento-ilicito-2154111>) nas médias empresas (entre 50 e 250 trabalhadores).

Actualmente, o trabalhador (que não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical) visado por um despedimento tem direito a indicar testemunhas para se defender das acusações da empresa, que têm de ser ouvidas antes da decisão.

Contudo, nas microempresas, algumas dessas formalidades são dispensadas e na proposta de Julho o Governo alargava esse regime excepcional às pequenas e médias empresas e tornava o despedimento mais rápido para a generalidade dos empregadores em Portugal. No novo documento, essa simplificação deixa de abranger as empresas de média dimensão.

Ainda no capítulo dos despedimentos, o executivo promete aumentar de 14 para 15 dias (de remuneração por cada ano de antiguidade na empresa) a compensação por despedimento colectivo.

As normas da parentalidade

(<https://www.publico.pt/2025/08/13/sociedade/noticia/associacoes-repudiam-proposta-governo-amamentacao-2143816>) - que no Verão geraram um aceso debate - também sofrem alterações.

O executivo não abdica de limitar a dispensa para amamentação

(<https://www.publico.pt/2025/07/31/sociedade/noticia/licencas-parentais-amamentacao-luto-gestacional-propoe-governo-2142446>) (que se traduz na redução do horário de trabalho diário em duas horas) aos dois anos da criança. Mas ao contrário do que previa a proposta inicial que obrigava a apresentar atestado médico logo ao início, o novo documento mantém o regime que está em vigor e diz que esta prova só é necessária se a situação se prolongar além do primeiro ano de vida da criança. Depois, até aos dois anos, o atestado deve ser apresentado de seis em seis meses.

Tal como a ministra já tinha anunciado, introduz-se a jornada contínua no sector privado (<https://www.publico.pt/2025/11/06/economia/noticia/jornada-continua-sector-privado-devera-incluir-pais-avos-2153624>). De acordo com a proposta, a possibilidade destina-se a trabalhadores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica.

Este regime permite reduzir em meia hora a pausa para almoço e permite que o trabalhador saia uma hora mais cedo.

Banco de horas individual e *outsourcing* sem alterações

Tal como a UGT já tinha anunciado na conferência de imprensa de quinta-feira onde confirmou a greve, elimina-se o banco de horas grupal, mas o banco de horas individual (<https://www.publico.pt/2018/05/30/economia/noticia/bancos-de-horas-individuais-acabam-no-prazo-maximo-de-um-ano-1832735>) mantém-se.

O Governo também não desiste da possibilidade de as empresas contratarem serviços em regime de *outsourcing* (<https://www.publico.pt/2025/07/15/economia/noticia/limites-outsourcing-nao-violam-constituicao-conclui-tc-2140421>) nos 12 meses após um processo de despedimento, para satisfazerem as mesmas necessidades que eram asseguradas pelos trabalhadores afastados.

Ao mesmo tempo que mantêm estas linhas vermelhas já traçadas pelos sindicatos, o documento prevê outra medida que dificilmente as centrais sindicais aceitarão. É o caso da mudança do trabalhador para uma categoria inferior, que passaria a estar sujeita a autorização tácita se a Autoridade para as Condições do Trabalho não responder em 30 dias.

O documento com as alterações à proposta de Julho surgiu depois de a UGT ter marcado a greve.

"Nós tivemos uma conversa com o Governo há dois ou três dias, em que já surgiu uma nova proposta", afirmou Mário Mourão, líder da UGT na quinta-feira.

"Este documento já devia ter surgido há muito tempo", criticou.

Apesar de não querer detalhar o conteúdo da nova proposta, que ainda está "em análise" pela central sindical, o secretário-geral da UGT referiu que não é suficiente para desconvocar a greve prevista. "Não há ainda matéria em cima da mesa que deixe a UGT confortável para desmarcar a greve. É muito pouco", insistiu.



Abrir portas onde se erguem muros

Siga-nos

- ✉ Newsletters
- 🔔 Alertas
- f Facebook
- ✕ X
- 📷 Instagram
- in LinkedIn
- 📺 Youtube
- 📡 RSS

Sobre

- Provedor do Leitor
- Ficha técnica
- Autores
- Contactos
- Estatuto editorial
- Livro de estilo
- Publicidade
- Ajuda

Serviços

- Aplicações
- Loja
- Meteorologia

Assinaturas

- Edição impressa
- Jogos
- Newsletters exclusivas

Informação legal

[Principais fluxos financeiros](#)

[Estrutura accionista](#)

[Regulamento de Comunicação de Infracções](#)

[Política para a prevenção da corrupção e infracções conexas](#)

[Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção](#)

[Relatório de Avaliação Anual 2025 do PPR](#)

[Gerir cookies](#)

[Ajuda](#)

[Termos e condições](#)

[Política de privacidade](#)



EMAIL MARKETING POR



@ 2025 PÚBLICO Comunicação Social SA