

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

I. Âmbito de aplicação

1. As disposições relativas ao aumento dos dias da licença de maternidade e de férias anuais são aplicáveis aos trabalhadores não residentes e aos trabalhadores a tempo parcial?

Nos termos do disposto na “Lei da contratação de trabalhadores não residentes”, as relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente regem-se subsidiariamente pelo regime geral das relações de trabalho. Por isso, este aumento dos dias da licença de maternidade e das férias anuais da Lei das relações de trabalho, alterado pela Lei n.º 9/2026 (adiante designado por “nova lei”), é igualmente aplicado aos trabalhadores não residentes.

Relativamente aos trabalhadores a tempo parcial, apesar de não haver ainda uma lei especial que regula este regime de trabalho, desde que haja relação de trabalho, os direitos e interesses laborais destes trabalhadores estão protegidos pela Lei n.º 7/2008 (Lei das relações de trabalho), independentemente da duração do horário de trabalho. Por outras palavras, esta alteração às disposições sobre a licença de maternidade e férias anuais aplicam-se também aos trabalhadores a tempo parcial.

2. Caso as partes tenham acordado um número de dias de licença de maternidade e de férias anuais superior ao previsto na nova lei, poderá esta vir a afectar os direitos do trabalhador?

A “Lei das relações de trabalho” regula os direitos e deveres fundamentais decorrentes da relação laboral entre empregador e trabalhador. Assim, o aumento dos dias da licença de maternidade e de férias anuais previsto na nova lei constitui apenas a garantia mínima estabelecida na lei, podendo as partes acordar condições de trabalho mais favoráveis.

Caso os dias de licença de maternidade e de férias anuais actualmente acordados entre as partes sejam já superiores aos fixados pela nova lei, os direitos e interesses laborais do trabalhador não serão reduzidos com a entrada em vigor do novo diploma. Caso o empregador pretenda alterar as condições de trabalho, tal carece também do consentimento de ambas as partes.

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

II. Aumento dos dias da licença de maternidade

3. Para quantos dias foi aumentada a licença de maternidade? Para além do parto, que outras situações dão direito ao gozo desta licença?

Nos termos do disposto na nova lei, a trabalhadora tem direito a 90 dias de licença de maternidade por motivo de situações de parto; no caso aborto involuntário de uma gravidez com mais de três meses, a trabalhadora tem direito, consoante o seu estado de saúde e mediante parecer médico, a um período de licença compreendido entre 21 e 90 dias. Caso a criança tenha nascido e venha a falecer durante o período de licença de maternidade, esta é prorrogada por 10 dias a contar do falecimento daquela, garantindo-se que a trabalhadora goza, no mínimo, um total de 90 dias de licença de maternidade.

4. Quantos dias de licença de maternidade pode a trabalhadora gozar antes do parto? Como é que é gozado em concreto? É gozado de forma consecutiva ou pode ser de forma interpolada?

A fim de aumentar a flexibilidade ao gozo da licença de maternidade, a nova lei prevê que, dos 90 dias de licença, 60 são gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozado por decisão da trabalhadora, total ou parcialmente, antes do parto, ou imediatamente a seguir ao parto, de forma contínua.

Por outras palavras, no que respeita ao gozo da licença de maternidade antes do parto, a nova lei não exige que a trabalhadora goze os referidos 30 dias de forma contínua, podendo, por isso, propor ao empregador o gozo antecipado consoante as suas necessidades concretas. Se a licença gozada antes do parto for inferior a 30 dias, o remanescente deve ser gozado de forma contínua após o parto.

5. Se a trabalhadora pretender gozar parte da licença de maternidade antes do parto, tem de notificar previamente o empregador? Ou terá de apresentar um pedido e obter a respectiva aprovação por parte deste?

Se a trabalhadora pretender gozar parte da licença de maternidade antes do parto, deve notificar o empregador da sua intenção com uma antecedência mínima de 5 dias. Se o empregador negar o direito ao gozo da licença de maternidade da trabalhadora, constitui contravenção, nos termos da “Lei das relações de trabalho”.

No que respeita à programação das férias e do trabalho, empregador e trabalhador devem reger-se pelo princípio da boa-fé, procedendo a uma comunicação e

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

negociação adequadas que permitam resolver as dificuldades concretas surgidas.

III. Aumento dos dias de férias anuais

6. O trabalhador com um ano de antiguidade de serviço tem direito a quantos dias de férias anuais?

O trabalhador cuja relação de trabalho seja igual ou superior a um ano tem direito a gozar, a partir do dia 1 de Janeiro de 2027, férias anuais remuneradas de acordo com a sua antiguidade, nos termos seguintes, em dias não inferiores a:

- 6 dias úteis, quando a antiguidade seja igual ou superior a um ano e até dois anos;
- 7 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dois anos e até quatro anos;
- 8 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a quatro anos e até seis anos;
- 9 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a seis anos e até oito anos;
- 10 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a oito anos e até dez anos;
- 11 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a dez anos e até doze anos;
- 12 dias úteis, quando a antiguidade seja superior a doze anos.

7. Caso o trabalhador não tenha ainda completado um ano de antiguidade, será que não tem direito a férias anuais?

Não. No caso de se tratar do primeiro ano de trabalho e a relação de trabalho ser superior a três meses, o trabalhador pode, mediante acordo com o empregador, gozar férias anuais antecipadamente, podendo gozar metade de um dia de férias anuais por cada mês de trabalho prestado.

8. Quando é que o trabalhador pode gozar as férias anuais? As férias podem ser acumuladas?

O trabalhador cuja relação de trabalho seja igual ou superior a um ano tem direito a gozar, no período de um ano imediatamente subsequente, o número de dias de férias correspondentes à sua antiguidade; mediante mútuo acordo do empregador e do trabalhador, podem ser acumuladas, no máximo, férias anuais de dois anos.

9. A fixação do período de gozo das férias anuais cabe ao empregador ou ao trabalhador?

O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador; na falta de acordo, o período de férias é fixado pelo empregador, tendo em conta as exigências do funcionamento da empresa, devendo o trabalhador ser notificado com

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

uma antecedência mínima de 30 dias.

10. Será que cada renovação do contrato de trabalhador não residente faz caducar a antiguidade anteriormente adquirida? De que forma é efectuado o cálculo do direito a férias anuais?

Nos termos do disposto na “Lei da contratação de trabalhadores não residentes”, as relações de trabalho estabelecidas com trabalhador não residente regem-se subsidiariamente pelo regime geral das relações de trabalho, nomeadamente no que respeita aos direitos, deveres e garantias. Por isso, o mecanismo de aumento das férias anuais por antiguidade do trabalhador previsto na nova lei aplica-se igualmente aos trabalhadores não residentes. No caso de renovação do contrato de trabalho do trabalhador não residente, desde que a relação de trabalho não tenha sofrido interrupção superior a três meses, a antiguidade do trabalhador é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato de trabalho, com excepção do período que medeia entre os contractos.

11. Para as relações de trabalho constituídas antes da entrada em vigor da nova lei, como será aplicado o novo regime de férias anuais?

Nos termos do disposto na “Lei das relações de trabalho”, a antiguidade do trabalhador conta-se desde a data de início do período experimental (ou seja, data do início de funções). O novo diploma introduziu apenas, no regime das férias anuais, a substituição dos 6 dias fixos anteriores por um mecanismo de aumento de férias anuais por antiguidade (com entrada em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2027), mantendo-se, porém, inalteradas as disposições da “Lei das relações de trabalho” relativas ao cálculo da antiguidade. Deste modo, relativamente às relações laborais constituídas antes da entrada em vigor da nova lei, a contagem da antiguidade mantém-se inalterada e continua a acumular-se, sendo-lhe atribuído o direito ao número de dias de férias anuais previsto na nova lei em função da sua antiguidade.

Exemplo 1 (Cálculo de férias anuais com base no ano de antiguidade): O trabalhador A iniciou as suas funções no dia 19 de Março de 2024 e as férias anuais são liquidadas anualmente e a partir da data de início de funções. Após a entrada em vigor da nova lei, até 18 de Março de 2027, a sua antiguidade acumulada seria de 3 anos, tendo direito a gozar 7 dias de férias anuais no ano imediatamente subsequente.

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

12. Caso o empregador e o trabalhador tenham acordado que as férias anuais são liquidadas em 1 de Janeiro de cada ano, impõe a nova lei a modificação dessa data para o dia correspondente ao início de funções de cada trabalhador?

As disposições da “Lei das relações de trabalho” relativas ao número de dias de férias anuais e ao seu gozo constituem apenas a protecção básica prevista na lei, não impedindo que o empregador e o trabalhador acordem entre si, um número de dias de férias anuais e disposições mais favoráveis. No que diz respeito às relações de trabalho constituídas antes da entrada em vigor da nova lei, as novas disposições sobre as férias anuais não afectam a forma de liquidação das férias previamente acordada entre as partes.

Além disso, caso não exista um acordo expresso entre o empregador e o trabalhador sobre a forma de liquidação das férias anuais, aplicar-se-ão, a título subsidiário, as disposições da “Lei das relações de trabalho”, procedendo-se à liquidação das férias anuais por cada ano completo de serviço a contar da data de início das funções do trabalhador.

Exemplo 2 (Cálculo de férias anuais com base no ano civil): O trabalhador B iniciou as suas funções no dia 19 de Março de 2024 e as férias anuais são liquidadas no final de cada ano. Após a entrada em vigor da nova lei, até 1 de Janeiro de 2027, a sua antiguidade acumulada seria de 2 anos, 9 meses e 13 dias, tendo direito a gozar 7 dias de férias anuais no ano imediatamente subsequente.

13. Será que o empregador e o trabalhador podem acordar que as férias anuais sejam substituídas por uma compensação em dinheiro?

As férias anuais devem ser gozadas no ano subsequente à sua aquisição, podendo, mediante acordo entre empregador e trabalhador, ser acumuladas até ao limite máximo de dois anos. Com vista a assegurar a protecção do direito ao descanso do trabalhador, a lei não permite que, no decurso da relação laboral, as partes substituam o gozo das férias por uma compensação pecuniária. Apenas na cessação da relação de trabalho pode o trabalhador receber a compensação correspondente aos dias férias vencidas e ainda não gozadas, nos termos previstos na lei.

14. A solicitação de faltas ao trabalho por parte do trabalhador afecta o seu direito a férias anuais?

A “Lei das relações de trabalho” estabelece expressamente que as faltas justificadas

**Perguntas frequentes
sobre a Lei n.º 9/2026
(Alteração à Lei n.º 7/2008 – Lei das relações de trabalho)**

não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador. Por isso, se se tratar de faltas justificadas previstas na lei, como por exemplo: férias por casamento, férias por doença ou faltas autorizadas previamente ou posteriormente pelo empregador, não afectam o seu direito a férias anuais, podendo o trabalhador manter o direito ao número de dias de férias correspondente à sua antiguidade.

15. O que acontece às férias anuais não gozadas na cessação da relação de trabalho?

Na cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber uma compensação, nos termos da lei, pelos dias de férias anuais que ainda não tenha gozado.

Os trabalhadores com cuja relação de trabalho seja igual ou superior a um ano tem direito a receber:

- A remuneração de base relativa ao número de dias de férias anuais adquirido mas não gozado;
- A remuneração de base relativa aos dias de férias a que o trabalhador tem direito, calculada com base no número de meses^{Obs.} de trabalho efectivamente prestados, para o período de trabalho em que ainda não tenha havido liquidação das férias.

O trabalhador cuja relação de trabalho seja superior a 3 meses mas inferior a 1 ano tem direito a receber a remuneração de base relativa aos dias de férias a que tem direito, calculada com base no número de meses^{Obs.} de trabalho efectivamente prestados.

Obs.: Os dias restantes, quando inferiores a 1 mês mas iguais ou superiores a 15 dias, são calculados como 1 mês completo.