Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Fernandes, António Monteiro

A reforma laboral : um olhar de conjunto

http://hdl.handle.net/11067/8732
https://doi.org/10.34628/HBSE-W664

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho - Portugal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 16, n. 09 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-20T21:31:18Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

A REFORMA LABORAL – UM OLHAR DE CONJUNTO*

António Monteiro Fernandes
Professor Catedrático da Universidade Nova de Lisboa
Ciência ID: 0F18-E8D2-466A
email: antonio.fernandes@novalaw.unl.pt
DOI: https://doi.org/10.34628/HBSE-W664

* Texto de suporte da intervenção oral na Jornada de Direito do Trabalho da Universidade Lusíada do Porto, em 24 de Fevereiro de 2026.


TRABALHO XXI
REFORMA
LEGISLATIVA

Não se pode dizer que foi afortunada a escolha da data para a realização desta Jornada sobre a reforma laboral cujo anteprojecto foi lançado no verão passado. Creio que os responsáveis pela iniciativa terão considerado que meio ano seria suficiente para concluir o processo legislativo, quer na fase de discussão pública e de concertação social, quer na de debate parlamentar.

Tudo se complicou, porém, dada a radical oposição das centrais sindicais e dada também a reacção negativa da uma parte significativa da opinião publicada e, inclusivamente, da academia.

Tudo se complicou também porque, entretanto, novas peças foram acrescentadas ao "dossier" – um conjunto de alterações ao anteprojecto inicial e, sobretudo, uma contraproposta apresentada por uma das centrais sindicais (a UGT), com soluções que contrastam directamente com as do texto inicialmente apresentado pelo governo.

Em simultâneo, o quadro político envolvente também adquiriu novas cambiantes capazes de complicarem o desígnio originário com que o governo pretendeu empreender esta reforma legislativa.

O **conteúdo** da reforma inicialmente desejada também oferecia aspectos problemáticos sob o ponto de vista da sua legitimação por via da concertação social. O articulado proposto empurrava as organizações de trabalhadores para uma posição difícil sob o ponto de vista negocial, deixando-lhes margem, apenas, para dimensionar a medida das perdas, sem, sequer, ter a garantia mínima de que elas não seriam agravadas em sede parlamentar. A apresentação dessa proposta surgiu, desde logo, envolta em advertências acerca de "traves-mestras" inalteráveis e de "linhas vermelhas" intransponíveis, que não auguravam nada de positivo acerca da sua negociabilidade.

Esse quadro de partida conferia e confere uma compreensível ênfase à questão da **oportunidade e necessidade de uma tão vasta e obstinada operação de reforma da legislação do trabalho –** e refe-

rimo-nos àquela que se exprime no projecto de julho de 2025 com as alterações posteriores**.**

Nenhum clamor social, nenhuma irresistível pressão do meio empresarial, nenhuma iminente ameaça de crise económica (a guerra do Médio Oriente estava ainda longe de estalar), nenhuma disfunção do mercado de trabalho (o desemprego é baixo e está controlado), podem ser invocadas como justificação para esta ampla reforma legislativa.

O conhecido argumento de que é em contraciclo que estas reformas se devem fazer – ou seja, neste caso, que é num quadro de condições economicamente favoráveis que convém agir sobre os custos do trabalho – encontra na história tantas contrariedades que está reduzido às proporções de um produto académico estimulante, mas de escassa utilidade orientadora de políticas.

De resto, a história demonstra que as reformas laborais instrumentalmente orientadas por objectivos de política económica vão sempre, em ciclo ou em contraciclo, no mesmo sentido – a redução da parte do trabalho na distribuição dos benefícios e a correspondente compressão dos direitos dos trabalhadores.

Os objectivos "estratégicos" que têm sido insistentemente associados a esta iniciativa legislativa – aumento da produtividade e da competitividade da economia – são reveladores acerca da concepção instrumental da lei do trabalho que os seus autores assumem e preconizam – e que nada tem que ver, quer com a génese e razão de ser dessa legislação, quer com a sua eficiência como alavanca económica.

Nenhuma reforma laboral até hoje teve, por si, reflexos sensíveis e verificáveis na produtividade e na competitividade das empresas. Não é por acaso que, há muito, a legislação laboral deixou de fazer parte do caderno reivindicativo prioritário das organizações empresariais. As grandes preocupações dos empresários dizem respeito ao financiamento, à burocracia e ao fisco, e os especialistas acrescentam a esses factores a qualidade da gestão, isto é, os modos de utilização dos recursos disponíveis.

A ideia de que a produtividade aumenta fazendo as pessoas trabalhar mais horas e/ou receber menos por hora trabalhada está na base da economia de baixos salários. A competitividade, num mundo dominado por processos produtivos que dispensam, de modo crescente, a par-

ticipação humana, obtém-se pela inovação e pela qualidade, não pela redução dos custos do trabalho.

Na mesma linha de "ideias assentes", não se podendo tirar da frente o legislador do trabalho, pode-se empurrá-lo para um papel diferente do que tradicionalmente lhe cabe. É o que, com persistência, se procura fazer há décadas.

A legislação do trabalho tem uma génese e uma razão de ser que só em medida muito limitada são compatíveis com a sua utilização como instrumento de intervenção na economia. É como se se quisesse usar a legislação fiscal sobretudo como instrumento de defesa do contribuinte ou a legislação do consumo como meio de fomento do comércio. Nada disso tem novidade: já se fizeram reformas fortemente restritivas dos direitos dos trabalhadores no âmbito de medidas para resolver crises da dívida pública. Tudo é possível neste campo.

Mas nada pode iludir a circunstância de que a funcionalidade básica e genética da lei laboral é a protecção do contraente fraco nas relações de trabalho e, por conseguinte, a salvaguarda dos seus interesses vitais – não o contrário. Tal desígnio está ausente do quadro de referências básicas desta reforma legislativa.

Ainda em sede de generalidade, vale a pena referir a **exposição de motivos** constante do anteprojecto. Nela se apresentam, como objectivos, a **renovação e modernização da legislação laboral**, e a necessidade de **transposição de duas directivas europeias –** a de 2022, relativa a "salários mínimos adequados" e a de 2024, referente à "melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais"**.**

O confronto do conteúdo do articulado com esses desígnios declarados torna manifesta uma relação de **desconformidade.**

No que diz respeito ao vector da **"renovação e modernização"** – que bem necessária é, diga-se de passagem – , descobre-se um articulado tributário dos mesmos paradigmas regulatórios que hoje prevalecem no Código do Trabalho, conducente a uma reforma legislativa própria do século XX, agora com um pendor favorável aos empregadores – representando, por isso, claramente, uma inversão de marcha relativamente às reformas de 2019 e 2023.

Pelo que respeita à **transposição de directivas**, é também clara a desconformidade do projecto com tal propósito. Nesta jornada se refe-

rirá decerto em detalhe o extraordinário caso da "transposição" da directiva sobre o trabalho em plataformas.

Assim, se a **necessidade e a oportunidade** da reforma se mostram duvidosas, os **objectivos gerais** declarados na exposição de motivos para o lançamento de uma operação com esta amplitude revelam-se algo contraditórios com os respectivos conteúdos.

*

Quase todo o debate público que se tem desenvolvido em torno do anteprojecto concentra-se nos direitos e garantias dos trabalhadores individualmente considerados. Situam-se nesse domínio os tópicos mais sensíveis e que, de resto, ocupam a maior parte do articulado proposto, incluindo as alterações posteriormente realizadas.

É justo reconhecer que nesse mesmo perímetro surgem algumas **modificações virtuosas relativamente à lei em vigor.** Incluo nesse grupo, para além de melhorias respeitantes à tutela da parentalidsde, soluções como:

- a eliminação da presunção de aceitação do despedimento por parte do trabalhador, baseada na recepção da compensação, e só ilidível mediante a devolução desta:
- a reposição do regime de majoração das férias em função da assiduidade;
- a eliminação do banco de horas grupal em qualquer modalidade;
- a revogação da regra de desconto de rendimentos de trabalho na compensação por pacto de não concorrência;
- a revogação da estranha regra – agravante da precariedade – segundo a qual as renovações do contrato a termo não podem exceder, no total, a duração inicial.

No entanto, como atrás observei, o sentido geral da reforma pretendida é claramente outro, sendo, desde logo, manifesto o propósito de **anular algumas disposições constantes das leis de 2019 e 2023**. Essa intenção concretiza-se, nomeadamente, através das seguintes medidas projectadas:

- reintrodução do banco de horas fundado em acordo individual;

- admissão de remissão abdicativa mediante reconhecimento notarial;
- revogação da proibição da "terceirização" de serviços após despedimento colectivo.

Nisto se traduz uma espécie de **ajuste de contas** com o legislador antecedente.

Para além desses aspectos, tem que assinalar-se um vasto conjunto de propostas marcadas pelo propósito de **alargar o espaço dos poderes de decisão dos empregadores** no tocante à regulação das condições de trabalho.

Desde logo, pretende-se ampliar o domínio funcional dos **contratos a termo**, aumentando-se a duração máxima dos contratos a termo certo de dois para três anos, generalizando-se o uso de contratos de curta duração, não sujeitos a forma escrita, e admitindo-se perturbadoras justificações do termo como o facto de o trabalhador nunca ter sido parte em contratos sem termo ou o de se tratar do recrutamento de pessoa reformada.

Por outro lado, na área sempre particularmente delicada dos despedimentos, um conjunto de propostas de alteração da lei em vigor visa claramente **aligeirar os constrangimentos à liberdade de desvinculação do empregador**: alargamento do processo disciplinar simplificado para despedimento a todas as empresas, com excepção das grandes (ou seja: a 99% dos empregadores); generalização da possibilidade de oposição do empregador à reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito; exigência de caucionamento das compensação recebida pelo trabalhador, como pressuposto do pedido de reintegração – exigência essa um tanto estranha, uma vez que a reintegração, em caso de ilicitude do despedimento, não tem que ser pedida pelo trabalhador.

Relativamente ao ponto específico que diz respeito à oposição do empregador `reintegração do trabalhador, esquece-se ou despreza-se o facto de que se trata das consequências de um despedimento ilícito – um despedimento que foi promovido pelo empregador sem justa causa e/ou com grave inobservância das garantias de defesa do trabalhador. Um despedimento que, em suma, o ordenamento (a partir da

Constituição) quer que seja ineficaz, enquanto iniciativa unilateral do empregador, cujos interesses e conveniências são, por isso, necessariamente desvalorizados. A generalização da solução que é hoje admitida, apenas, para as microempresas e os casos de despedimento de dirigentes, equivale à inversão dessa lógica, uma vez que permite conferir eficácia ao despedimento ilícito por razões de interesse e conveniência da empresa.

Julgo que a constitucionalidade da solução pretendida é bastante problemática.

*

Também no domínio do direito colectivo, o anteprojecto suscita questões relevantes e dignas de atenção.

De entre essas questões, merecem especial relevo as que dizem respeito a três ordens de modificações da lei em vigor, com sentidos e alcances bem distintos.

A primeira consiste na **clarificação – ainda que não total – do regime dos direitos de representação e negociação colectiva dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes**.

Adoptando uma linha de soluções próxima da do direito espanhol, o anteprojecto estabelece que os "autónomos dependentes":

a) não podem constituir sindicatos próprios, mas só "associações de defesa de interesses socioprofissionais",
b) podem, no entanto, inscrever-se como sócios em sindicatos cujos estatutos prevejam tal possibilidade (e já hoje existem alguns).
c) e podem ter cobertura convencional-colectiva por convenções específicas, negociadas pelos sindicatos (não pelas associações de defesa de interesses socioprofissionais).

Em geral, as soluções consagradas neste domínio parecem claras e congruentes.

A segunda matéria, no campo do direito colectivo, que sofre alterações importantes por parte do anteprojecto é **o processo de sobrevigência e caducidade das convenções colectivas denunciadas**.

É manifesta a intenção do pré-legislador de acelerar esse processo, removendo todos os "incidentes suspensivos" que a legislação posterior ao Código de 2003 foi criando, justamente para retardar ou mesmo impedir a criação de vazios convencionais por força da caducidade de convenções sem substituição por outras.

Creio, pessoalmente, que a caducidade das convenções colectivas é ainda uma matéria incompletamente analisada e debatida, nomeadamente à luz do direito de contratação colectiva consagrado na Constituição, e mediante a desconstrução do argumentário de suporte ao regime em vigor. Vinte anos depois, é talvez tempo de se indagar em que medida esse regime contribuiu, positiva ou negativamente, para a dinamização e a renovação da contratação colectiva.

O terceiro tema – **a aplicabilidade geral de uma convenção colectiva na empresa por decisão do empregador** – leva-me a salientar apenas dois pontos:

a) **primeiro**, que, no rol das alterações ao anteprojecto que surgiram pouco antes da greve geral, figura uma nova redacção do artigo 497º que alarga o âmbito dessa faculdade do empregador; e
b) **segundo**, que este regime substitui e, portanto, elimina o da adesão individual dos trabalhadores não sindicalizados a uma convenção aplicável na empresa. Ou seja: em esquema, substitui-se um direito dos trabalhadores por uma faculdade de decisão dos empregadores.

Concluo esta breve panorâmica com uma reflexão de ordem global. Tendo em conta a pretensão de modernidade com que o projecto surgiu, há que reconhecer que é um documento de certo modo "antigo" – tributário, como atrás disse, de um paradigma regulatório do século XX.

O sentido geral da reforma aponta para a recuperação de soluções anteriores e para a neutralização de novidades recentes, com um saldo claramente positivo sob o ponto de vista dos interesses dos empregadores.

As várias circunstâncias que se acumularam em torno desta matéria desenham agora um contexto difícil e pouco favorável à obtenção de consensos.

Sobre a mesa, confrontam-se neste momento dois projectos radicais de reforma do Código do Trabalho, orientados à deslocação do equilíbrio actual da lei do trabalho em sentidos diametralmente opostos.

É uma situação nova que tem, pelo menos, a virtude de abrir diversos espaços alternativos para a busca de soluções concertadas – e, nesse sentido, para um certo grau, ainda que discreto, de renovação da lei existente. Mas nada indica que seja essa a trajectória futura do processo de negociação em curso. As implicações políticas que é forçoso atribuir-lhe não simplificam em nada – antes pelo contrário – o caminho para um eventual acordo. A hipótese de deslocação do processo legislativo para o quadro parlamentar parece consistente. Esperemos.