

REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL: DESAFIOS PARA 2026

Com o recente Anteprojeto de Lei de reforma da legislação laboral, o legislador quis aproveitar para, de uma só vez, visitar matérias que apelidou de prioritárias.

POR **Margarida Rosenbusch** e **Miguel Almeida e Costa**

Os pais, mas sobretudo as mães, nas semanas que antecedem o nascimento de um filho, são frequentemente inundados por uma necessidade urgente de deixar tudo pronto para o acontecimento. Revigorados por uma energia que até aí parecia esgotada, lançam-se em empreitadas que, tantas vezes, provocam a antecipação do próprio nascimento.

Com o recente Anteprojeto de Lei de reforma da legislação laboral (Trabalho XXI), o legislador também parece ter querido aproveitar a ocasião para, de uma só vez, visitar matérias que apelidou de prioritárias. Para o efeito, avança com uma aparente “mancheia” de medidas – ainda em discussão na concertação social – destinadas à adequação da legislação laboral à Economia 4.0; a promover e dinamizar a contratação coletiva; ao combate à precariedade laboral e à conciliação equilibrada entre a vida pessoal e a vida profissional.

Despedimento com justa causa

De entre as principais alterações aos dispositivos do Código do Trabalho, é discutida a extensão às pequenas e médias empresas do processo simplificado para a promoção do despedimento com justa causa, a qual tem merecido sérias críticas por parte das entidades representativas dos trabalhadores, que acusam o Executivo da adopção de medidas promotoras da precariedade laboral por facilitar o

processo de despedimento. Este entendimento não nos parece acertado.

Estendendo, ou não, a simplificação do processo às pequenas e médias empresas, a verificação da justa causa, isto é, do comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, continua a ter de motivar a ces-

sação do contrato de trabalho, e a impender sobre quem invoca justa causa o ónus da prova em sede judicial relativamente à ocorrência dos factos que a integram e respetiva consequência, sob pena de não o fazendo, incorrer na ilicitude do despedimento.

A alteração proposta permitirá, ao invés, diminuir a necessidade de intervenção das estruturas representativas



de trabalhadores, relativamente às quais deixa de ser necessário observar uma série de formalidades associadas ao envio das comunicações de intenção de despedimento, que, na maioria das vezes, já vinham sem assumir relevância prática na decisão de despedimento pelo empregador.

Contratação a termo

No que respeita à contratação a termo, também se têm ouvido várias críticas que voltam a associar a proposta legislativa à precariedade laboral.

Este entendimento não nos parece linear. Em especial se considerarmos que a crescente diversificação das “motivações tipo” para a contratação a termo, que passam a incluir, de entre outros, também os trabalhadores reformados por velhice ou invalidez ou desempregados de longa duração, são elas próprias susceptíveis de gerar emprego, por passarem a abranger um público-alvo até aqui inelegível à contratação nos moldes descritos e, por esse motivo e porque por vezes a contratação por tempo indeterminado também não se coaduna com a necessidade das empresas, eram tantas vezes forçados ao desemprego sendo desconsiderados quanto a uma contratação por parte de possíveis empregadores.

Banco de Horas Individual

Já com a reintrodução de Banco de Horas Individual pretende-se, no seu essencial, voltar a permitir – como acontecia até à revogação operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro – que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ou por adesão a regulamento interno, o período normal de trabalho seja aumentado até duas horas diárias e atinja 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano. A medida gera polémica.

Na prática, a possibilidade de instituição do banco de horas deixaria de ser exclusiva de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) – com a consequente redução de margem negocial dos sindicatos nos IRCT

– e, ao invés, favoreceria a posição de um empregador que de forma autónoma – por acordo com os seus trabalhadores – é capaz de promover uma gestão e programação eficiente e ajustada da mão-de-obra disponível às suas concretas necessidades produtivas a cada período temporal e favorecer o trabalhador, que passa a conciliar a vida privada e profissional, negociando tempos de trabalho e não trabalho, em função das suas necessidades.

Estas são, apenas, algumas das principais medidas cuja entrada em vigor – nos moldes que venham a ser apro-

«O Executivo avançou com uma “mancheia” de medidas – em discussão na concertação social – destinadas à adequação da legislação laboral à Economia 4.0.»

vados – se prevê venham a acontecer em 2026. A sua bondade é controversa e tem sido intensa a discussão em torno das propostas do Executivo, a quem se acusa de promover um retrocesso na legislação laboral, alegadamente por se enfraquecer a posição do trabalhador. A greve geral do dia 11 de Dezembro fomentou o clima de instabilidade social e de incerteza que caracteriza este fim do ano de 2025, com potenciais efeitos adversos à decisão de investimento em Portugal de futuros e novos empregadores e, bem assim, na adaptação pelas

empresas já estabelecidas no território e seus trabalhadores, com o inerente aumento da litigiosidade laboral.

Não somos ingénuos a ponto de considerar que as medidas propostas são adequadas e suficientes à adaptação da legislação à nova realidade económica, social e do trabalho. Como referimos antes, a “mancheia” de medidas do Executivo é apenas aparente.

Temas prementes como o combate à desigualdade salarial – cuja Directiva, apesar do trabalho já desenvolvido por muitas empresas no sentido de identificar e corrigir desvios nesta matéria, continua sem transposição para o ordenamento jurídico português –, ou a necessidade de adequação dos mecanismos jurídicos ao dispor das partes para acomodar os desafios inerentes ao desenvolvimento das novas tecnologias e ferramentas de inteligência artificial, e que levará as empresas a visitar modos de produção e de desenvolvimento do negócio, com impacto no número e tipo de postos de trabalho, continuam a ser matéria que não é devidamente acautelada.

E como aos “pais de primeira viagem” – a quem ninguém preparou – os dias iniciais de maternidade podem ser de ansiedade e receio, mas tendo por certo que o acontecer sucessivo dos dias traz confiança e segurança, cremos que será de aproveitar que estando, ainda, em discussão, se utilize a oportunidade já começada pelo Executivo para que, com a serenidade do saber de algo que é inevitável, se aproveite a ocasião para adaptar o Código do Trabalho à nova realidade laboral, económica e social, e contribuir para a prevenção dos litígios laborais que, nada sendo feito, se avizinharão. ■



Margarida Rosenbusch
Associada coordenadora da área de prática de Direito do Trabalho & Fundos de Pensões



Miguel Almeida e Costa
Associado coordenador da área de prática de Direito do Trabalho & Fundos de Pensões, da CMS Portugal