

alterações laborais anunciadas no programa do Governo:

# o que está e o que pode vir a estar em cima da mesa?



**Joana Neto**

Docente universitária de Direito do Trabalho



ver  
o debate integral  
[aqui](#)

Antes da minha reflexão, gostava de fazer um esclarecimento prévio: parto, naturalmente, das medidas inscritas no Programa do Governo, mas não me esgotei nelas. Vou tentar, de forma breve, analisar algumas matérias que têm surgido em alguns artigos de opiniões, posições públicas, afirmações de intenção, nomeadamente relativamente a algumas matérias essenciais: modalidades de contratação, a questão do despedimento e a greve - sendo que a greve, apesar de ser referenciada no Programa, não é objeto de desenvolvimentos do ponto de vista material no Programa do Governo.

O Governo inscreveu na próxima reunião da Concertação Social no dia 24 de Julho o tema da revisão das leis laborais que está a preparar e cuja aprovação quer apressar, usando o enfraquecimento das forças progressistas, aproveitando a desmobilização do Verão, diminuindo o alcance do debate e da crítica no espaço público e limitando a capacidade de resistência dos trabalhadores e do movimento sindical. O debate da Práxis (9 de Julho) de análise crítica do programa do Governo na área laboral evidenciou o seu propósito: **eliminar o que de mais progressista se conquistou na reforma das leis laborais da "Agenda do Trabalho Digno" e fazer uma contra reforma laboral tão ampla e ambiciosa quanto as condições políticas e o grau de resistência social permitirem.**

Integrando o esforço de alerta e esclarecimento necessários, capaz suportar análises e decisões conscientes e de mobilizar a ação coletiva, juntar forças e superar divisões, editamos as principais intervenções.

Mais informação em  
[praxis.org.pt](http://praxis.org.pt)

Ora, sabemos que a concertação social certamente introduzirá alterações que vão além do conteúdo do Programa. Não é difícil intuir o que pode estar em cima da mesa, tendo em conta não só, mas também a matriz desta revisão laboral que se antevê na própria redação do Programa.

Reparemos que o Programa, parte de uma premissa falaciosa: que há um desequilíbrio pró trabalhador! E que há que recompor, como se o objetivo, o escopo do direito de trabalho e da legislação laboral, não fosse justamente o de restituir equilíbrio, por via da proteção do trabalhador, face à desigualdade estrutural entre as partes, numa relação que é marcadamente desigual.

Esta ideia vai sendo reiterada ao longo do Programa, ou seja, a de que há aqui um desequilíbrio pró trabalhador na legislação laboral.

Nós conhecemos também o pensamento da Ministra do Trabalho, a professora doutora Maria Rosário Palma Ramalho, que foi ficando patente ao longo dos anos, nas suas posições académicas. E sabemos não só o seu descontentamento face às alterações que foram introduzidas em 2023, como também sabemos que os governantes, atuais, muitos deles os mentores da Lei 23/2012, que introduziu uma reforma laboral no período da Troika, reforma que foi além dos conteúdos das duas versões do memorando da Troika. Essa reforma no sentido de uma diminuição da proteção do trabalhador, de embaratecimento do custo do trabalho, de aumento do tempo de trabalho por várias vias, até pela eliminação dos feriados, e de facilitação também do despedimento.

E têm surgido, como disse, várias opiniões.

Veja-se a recente declaração de Mariana Leitão, da Iniciativa Liberal, que é, digamos, uma espécie de braço armado à direita para lançar propostas de liberalismo selvagem no campo laboral. E o que propõe? Uma das medidas referenciadas é a total flexibilização dos contratos.

Naturalmente que as posições de Mariana Leitão implicam uma revisão constitucional, mas mais do que isso, colidem com o próprio direito da União Europeia. se nós olharmos para a Diretiva de 99/70, de 28 de junho sobre contratos a termo - estamos a falar de uma Diretiva de 99, não estamos a falar de algo recente! - esta estabelece requisitos mínimos relativos aos contratos a termo, e estabelece, inclusivamente, a necessidade de evitar abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho, ou relações laborais a termo. Esta proposta de Mariana Leitão colide, claramente, com o objetivo desta diretiva, que teve de ser transposta, naturalmente, pelos Estados-membros da União Europeia.

E poderíamos continuar por aí fora também com a violação de convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas por Portugal.

Outras declarações que também causam perplexidade, pela ousadia, mais

# 1. Enquadramento: o que está e o que pode vir a estar em cima da mesa?

## 2. Pontas de lança de alterações futuras?

### 2.1.

#### Flexibilização dos contratos

## 2.2.

### Liberalização dos despedimentos

que pelo seu conteúdo: vou referir as declarações de Álvaro Santos Pereira, economista da OCDE, ministro do Governo de Passos Coelho, que afirma que, contrariamente a todos os outros países da OCDE, temos uma restrição absoluta dos despedimentos individuais, e diz mais, que as empresas, se quiserem reestruturar, fazem despedimentos coletivos.

Ora, esta afirmação é falsa. A falta de eficiência pode materializar-se em despedimento. Naturalmente, que quando um trabalhador viole os seus deveres laborais, tal pode consubstanciar uma justa causa de despedimento e a própria Lei 23 de 2012, de 25 de junho, a Lei da Troika, que introduziu uma alteração ao Código de Trabalho, que permite despedimento por inadaptação, sem alterações introduzidas ao posto de trabalho, com fundamento, por exemplo, em quebras continuadas de produtividade.

Eu tenho dúvidas sobre a constitucionalidade desta figura, que ainda persiste no Código de Trabalho português, e já o escrevi oportunamente.

Mas a questão é que isto revela que o ex-ministro sabe que esta afirmação é falsa, e tanto sabe que defende uma alteração à Constituição da República Portuguesa, que impede a proibição dos despedimentos sem justa causa.

Ou seja, no fundo torna claro que o objetivo, o desiderato dessa alteração, pretendida por este ex-ministro, é o de liberalizar os despedimentos.

E mesmo sabendo, porque continua com uma referência aos despedimentos coletivos, que estes são altamente flexíveis, bastante desregulados, introduz mais um engodo nesta entrevista, dizendo, para quê despedir 50 trabalhadores se queremos despedir um?

Como se uma empresa despedisse 50 trabalhadores para poder despedir um trabalhador.

De resto, repete os jargões económicos da competitividade, da rigidez laboral do Código.

E eu pergunto: que competitividade económica é essa que assenta em contratos precários, em insegurança no trabalho, em condições de trabalho que não são dignas?

Talvez o tipo de trabalho que se criou, justamente durante o período da Troika, e que floresce em setores de baixo valor acrescentado, que não contribuem, pelo menos sem um planeamento estratégico, e sem políticas públicas para alavancar a inovação, o desenvolvimento, como é o caso do turismo.

Em matéria da greve, também tem havido muita discussão, sobretudo a pretexto de duas greves, a greve da CP e a greve do INEM.

Primeiro, um esclarecimento. No caso da CP, houve uma decisão de um tribunal arbitral, que tem uma composição tripartida, ou seja, é

## 2.3.

### Limitação do direito à greve

constituída por representantes de associações sindicais, por um representante patronal e por um terceiro.

E, neste caso, o tribunal foi presidido por Bacelar Gouveia. Acho que é insuspeito. Decidiu não decretar serviços mínimos por razões de segurança, sendo certo que, neste caso, nem estava em causa apenas uma greve, mas várias greves que foram convocadas por vários sindicatos em períodos diferentes.

Foi a própria CP, num texto que está nas suas alegações de recurso, que disse que com a definição de 15% de serviços mínimos nas linhas urbanas de Lisboa e Porto, não podia garantir a segurança física dos passageiros, tanto nas estações como dentro das composições.

É o governo, como dizia, há uns dias atrás, o ex-ministro Vieira da Silva, que tem de pugnar pela garantia da satisfação das necessidades sociais impreteríveis, no limite, diria, lançando mão da requisição civil.

Ou seja, este pretexto de uma alteração à lei da greve, em nome de alegados interesses dos utentes, é isso mesmo: um pretexto.

Poderíamos até ver aqui um atestado em competência política na resolução deste problema.

Ou seja, toda esta narrativa nos aponta para uma reforma laboral, à semelhança daquela que foi feita no período da Troika, sem o pretexto da situação económica de então, nem sequer a ideia de que essa mudança vai ser uma mudança transitória e que nós já vimos que não foi, mas enfim.

E, portanto, há aqui uma visão estrutural sobre o trabalho, sobre as relações laborais, que se pretende deixar uma nova matriz, um novo paradigma nesta revisão laboral.

Curiosamente, a Ministra do Trabalho, que invocou tantas vezes a necessidade de certeza, de segurança jurídica, a necessidade de não se alterar sistematicamente a lei laboral, deixou isso cair por terra, quando está em cima da mesa uma alteração, sem conseguirmos sequer ter tido tempo para amadurecer as alterações que foram introduzidas em 2023, alterações pelas quais sempre nutriu uma profunda antipatia, como bem sabemos. Há também aqui um aspeto que não é de somenos, que é o facto da revisão da lei laboral nunca ter sido uma prioridade; Pelo menos na campanha, nunca foi avançada como sendo um objetivo do governo, do futuro governo.

Vamos ao programa.

O programa usa expressões que adulteram a desigualdade estrutural, que é a marca das relações de trabalho. Muitas das medidas que estão propostas são, de facto, generalidades, considerações muito vagas, algumas são réplicas de soluções anteriores, quando não há reflexão sobre a matéria, mas há alguns aspetos concretos a referir.

### 3. Medidas do Programa de Governo

### 3.1.

## Teletrabalho e nómadas digitais

Ora, em primeiro lugar, há uma referência ao teletrabalho, sendo que o teletrabalho foi objeto de uma revisão bastante profunda em 2021, no contexto da pandemia. Depois houve, digamos, um acréscimo em 2023, no sentido de reconhecer o direito ao teletrabalho aos trabalhadores com filhos com deficiência, que foi até objeto de alguma crítica, no sentido de se dever reconhecer, simultaneamente, o direito também aos próprios trabalhadores com deficiência ao teletrabalho.

Será esta alteração que se quer introduzir?

Não me parece que seja, tanto mais que no que respeita aos grupos vulneráveis e às medidas anti discriminação, este programa é uma mão cheia de nada.

Não diz absolutamente nada.

Parece-me que o objetivo deverá ser dar maior margem de discricionariedade ao empregador, nomeadamente quanto à possibilidade de retoma do regime presencial.

Há uma referência também ao nomadismo digital, a questão dos nómadas digitais, que muitas das vezes são teletrabalhadores externos, logo desde o início da relação de contrato. Também há uma referência, mas não sabemos qual é o sentido das alterações nesta matéria.

Aquilo que é mais preocupante é que, de facto, há aqui uma menção, uma tónica muito clara nas matérias do tempo de trabalho, nomeadamente uma referência ao banco de horas.

E qual será a intenção em relação ao banco de horas?

Parece-me que não é preciso ser um visionário, para intuir que há aqui provavelmente a intenção de retomar uma figura, que é o banco de horas individual.

Nós sabemos que o trabalhador não está em condições de igualdade neste processo negocial, sabemos o quão penoso é, quanto se revelou penosa a introdução do banco de horas individual, daí ter sido revogada essa figura, e, portanto, antevê-se aqui a possibilidade de o governo, de alguma forma, tentar retomar esta figura. Há sempre um pendor ao longo do programa de tentativa de flexibilização, e, ao mesmo tempo, uma referência sistemática à conciliação, que é uma matéria que é muito cara à professora Maria de Rosário Palma Ramalho, que fala de conciliação, mas todas as medidas que são indicadas vão no sentido inverso.

Portanto, há aqui uma contradição de termos. E não é prevista nenhuma medida que vá no sentido da promoção da conciliação.

Acréscimo de dias de férias a trabalhadores por turnos ou noturnos? Não há. Aumento do acréscimo retributivo de prestação de trabalho suplementar? Não há. Redução do horário de trabalho? Não há. E também sabemos que a ministra não simpatizou com o projeto piloto da semana de quatro dias, apesar dos resultados positivos que foram identificados.

### 3.2.

## Tempo de trabalho e banco de horas individual

Por sua vez, e esta é uma matéria que tem feito correr muita tinta, prevê-se uma alteração em matéria do direito a férias e tem surgido em algumas peças jornalísticas, em que se apresenta o tema como uma troca de salário por dias de férias.

Nós não sabemos ainda qual é a moeda de troca. Ou seja, esta possibilidade de trocar, de ganhar dias de férias, a troca de quê? Pode ser salário, pode ser tempo de trabalho.

Mas, se esta é uma troca por salário, não estamos a falar de benefícios, estamos a falar de uma troca.

E, se estamos a falar de tempo de trabalho, estamos, nomeadamente, trabalho suplementar, estamos a falar de uma perda de um acréscimo retributivo por trabalho suplementar.

Portanto, não só aqui não é um benefício, como é mesmo um prejuízo para o trabalhador. O benefício, sim, seria atribuir mais dias de férias sem perda salarial. Isto, obviamente, não acontece no programa de governo.

Como disse, não sabemos qual vai ser a moeda de troca para este aumento de dias de férias, mas é claro que este mercado das férias, esta compra de dias de férias, que excedam o mínimo legal de 22 dias de férias, não está, já hoje, vedada a autonomia das partes, já há várias entidades que o fazem, mas não é toda uma medida de promoção da igualdade. Tanto mais que, como sabemos, se estamos a falar de salário, trabalhadores com baixos salários dificilmente estarão em condições de disputar este mercado das férias, e se estamos a falar de trabalho suplementar, muito menos, porque acarreta, de facto, um prejuízo.

Portanto, mais uma medida que não é de promoção da igualdade, não é uma medida de promoção da conciliação, e que não representa nenhum benefício para o trabalhador.

Temos também algumas referências à transição entre trabalho remoto e regimes de horário de trabalho, sendo que se fala aqui de um enquadramento flexível de transição entre durações do período normal de trabalho semanal com ajuste percentual da remuneração. Mas nós ficamos sem perceber muito bem o que é que isto é exatamente, mas a verdade é que já temos modalidades de trabalho a tempo parcial, quer horizontal, quer vertical, e parece que aqui há mais uma preocupação de desregulação do valor remuneratório do que outra coisa.

Outra matéria em que ficamos numa nublosa de informação sem perceber exatamente aquilo que o governo pretende nesta matéria é a negociação coletiva.

É feita uma referência à necessidade de redinamizar a contratação coletiva, e, ao mesmo tempo, de limitar as portarias de extensão, invocando que as portarias de extensão são medidas que não promovem a filiação sindical.

### 3.3.

## O “mercado” das férias

### 3.4.

## Trabalho remoto e presencial

### 3.5.

## Contratação coletiva

Ora, onde é que há aqui alguma alteração que, de facto, altera as ditas normas antissindicais?

Há alguma alteração no sentido de impedir a aplicação das convenções coletivas, por decisão unilateral do empregador, aos restantes trabalhadores não sindicalizados, desincentivando a filiação sindical? Não há.

Há aqui alguma limitação à possibilidade de escolha da convenção coletiva aplicável por parte de trabalhadores não sindicalizados? Também não há.

Portanto, aquilo que vai acontecer é, por via desta limitação à portaria de extensão, sem acompanhamento de alterações em relação a estas normas que são consideradas normas antissindicais ou estas formas dos empregadores dissuadirem a filiação sindical, é uma diminuição da cobertura das convenções coletivas, deixando um universo cada vez maior de trabalhadores desprotegidos. É isto que vai acontecer.

Em relação aos grupos vulneráveis, é uma mão cheia de nada.

É feita uma referência às plataformas digitais.

Queria deixar aqui a seguinte referência: a ministra Maria do Rosário Palma Ramalho sempre manifestou a sua antipatia com a presunção do 12ºA, uma presunção específica para o trabalho realizado através de plataformas, cujo objetivo é facilitar o reconhecimento da existência de um contrato de trabalho. Contudo, na verdade, existe uma diretiva europeia das plataformas que obriga os Estados-membros a adotar uma presunção.

E a questão é: o que a ministra pretende fazer? Eis algumas conjeturas.

- Ou pretende aplicar a presunção geral do artigo 12º com as devidas adaptações em número próprio,
- ou de acordo com aquilo que parece resultar do teor da proposta do programa, promoverá uma regulamentação da atividade, diminuindo o grau de proteção destes trabalhadores e colocando-os numa espécie de figura híbrida, que nós até já temos no Código de Trabalho, é o caso dos trabalhadores independentes e economicamente dependentes. Ou seja, regulando a atividade, criando aqui uma terceira figura, um terceiro estatuto profissional.

Mas há mais uma preocupação adjacente, que é o facto de se prever uma alteração ao Código de Processo de Trabalho, sabendo nós que houve sempre uma grande antipatia em relação à ação especial de reconhecimento do contrato de trabalho, que não é desencadeada por iniciativa do trabalhador.

Houve vários processos, ações de fiscalização, em relação aos estafetas, que culminaram com o reconhecimento da existência de contratos de trabalho.

## 3.6.

### Grupos vulneráveis e discriminação

## 3.7.

### Trabalho realizado através de plataformas digitais

Portanto, uma alteração ao Código de Processo de Trabalho que incida sobre esta ação pode ter um impacto muito negativo no reconhecimento da existência de contrato de trabalho com estes profissionais e já há alguns acórdãos de tribunais superiores que têm reconhecido a existência de contrato de trabalho.

Finalmente, em relação à greve, mais algumas considerações.

As alterações ao regime da greve partem da premissa da necessidade de equilibrar o exercício do direito à greve com a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de desburocratizar e simplificar os regimes legais.

3.8

Greve

Ora, como já tinha sido avançado há dias pela doutora Rita Garcia Pereira, e eu concordo com o sentido da sua intervenção neste aspeto, parece que a pretensão do primeiro-ministro é determinar o fim da discricionariedade do colégio arbitral, ou seja, determinar que os serviços mínimos tenham de ser forçosamente decretados, independentemente da análise casuística que for feita, justificando-se ou não que sejam decretados os serviços mínimos.

Uma alteração neste sentido suscita várias dúvidas do ponto de vista da sua compatibilidade com a Constituição, com o direito fundamental à greve, porque me parece desproporcional. Ou seja, prever a necessidade de serviços mínimos, mesmo que a extensão da greve, que o número de trabalhadores abrangidos não o justifique, será uma medida claramente desproporcional e ao arrepio daquilo que é o direito constitucionalmente previsto à greve.

**Em suma, aquilo que se antevê desta reforma é um retrocesso significativo no que respeito ao reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores e que, portanto, vejo com alguma preocupação.**

Texto construído na base da intervenção feita no debate online **análise crítica das alterações laborais anunciadas no programa do Governo**, organizado pela [PRAXIS](https://www.praxis.org.pt) no dia 9/7/25.

As intervenções de Henrique Sousa e de Paulo Pedrosa têm edição semelhante que pode ser encontrada em [www.praxis.org.pt](https://www.praxis.org.pt)