

DIREITO DO TRABALHO EM ANO ELEITORAL ENTRE O QUE TEMOS E O QUE PRECISAMOS

*Estela Guerra**

Com as eleições legislativas à porta e enquanto os partidos políticos delineiam as suas estratégias e propostas, a legislação laboral continua a carecer de uma revisão profunda, adaptada à realidade do mercado de trabalho atual. Este é o momento ideal para refletir sobre os principais desafios que afetam o mercado laboral português e as reformas necessárias para garantir um sistema mais justo, eficiente e adaptado à realidade. O debate político tende a focar-se em propostas imediatas e promessas de curto prazo, mas é essencial abordar as questões estruturais que permanecem há demasiado tempo sem solução.

A legislação laboral, apesar das sucessivas alterações ao longo dos anos, continua a revelar lacunas e dificuldades na sua aplicação prática. A complexidade burocrática, a rigidez em certas matérias e a falta de acompanhamento das novas formas de trabalho dificultam uma adaptação eficaz. Para que Portugal possa garantir relações laborais mais equilibradas, produtivas e sustentáveis, é necessário ir além da retórica eleitoral e concentrar-se nas mudanças que realmente impactam o futuro das empresas e dos trabalhadores.

Entre os temas que mais carecem de atenção e reforma, destaca-se:

1. **Flexibilidade na contratação:** O mercado de trabalho é cada vez mais dinâmico, embora a legislação pareça continuar ancorada em modelos rígidos. A flexibilidade não deve ser entendida como sinónimo de precariedade, mas sim como uma ferramenta para tornar as empresas mais ágeis e os vínculos laborais mais adequados às necessidades de ambas as partes. A legislação deveria permitir uma contratação mais diversificada e formas de cessação mais ajustadas à realidade, com vantagens tanto para a produtividade como para a sustentabilidade da Segurança Social.
2. **Flexibilização dos despedimentos e reaproveitamento do despedimento por inadaptação:** O despedimento por inadaptação é uma figura subutilizada que poderia, com reformulação, oferecer uma via mais eficaz e individualizada de cessação do contrato. Simples, transparente e centrado na evolução das funções e competências, poderia ser uma alternativa relevante aos despedimentos coletivos.
3. **Conciliação entre vida pessoal e profissional:** O direito à desconexão e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis continuam a ser desafios centrais. Urge regulamentar com clareza o direito à desconexão (e não o dever de abstenção de contacto, como estabelecido na nossa legislação) e incentivar a adoção de práticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
4. **Flexibilização do tempo de trabalho e banco de horas:** O mecanismo do banco de horas, embora previsto na legislação, é pouco utilizado. Contudo, pode representar uma solução eficaz para ajustar as condições laborais às necessidades tanto dos trabalhadores como das empresas. É necessário um incentivo à sua maior utilização, permitindo que empregadores e empregados negociem, de forma flexível e personalizada, os horários de trabalho

e a compensação do trabalho prestado a mais. Para que este mecanismo seja realmente vantajoso, é crucial que seja devidamente regulamentado, com a definição de limites claros para evitar abusos, garantindo que a flexibilidade não seja utilizada para sobrecarregar o trabalhador. A aplicação mais ampla do banco de horas pode, assim, ser uma medida equilibrada, combinando a flexibilidade que as empresas precisam com a flexibilidade que os trabalhadores ambicionam.

5. **Revisão de algumas das alterações introduzidas em 2023:** Entre as reformas laborais de 2023, destacam-se medidas que, apesar de bem-intencionadas, apresentam desafios significativos na sua aplicação prática e impacto. A proibição do outsourcing após um despedimento coletivo ou um despedimento por extinção do posto de trabalho e a limitação da remissão abdicativa de créditos são exemplos de normas que devem ser reconsideradas.

A proibição do *outsourcing*, concebida para evitar abusos por parte das empresas, acaba por limitar a capacidade das empresas de se reorganizarem e adaptarem às exigências do mercado. Esta restrição pode comprometer a competitividade das empresas e dificultar a sua capacidade de responder às mudanças do mercado. Por isso, será de ponderar reverter esta norma.

Por outro lado, a limitação da remissão abdicativa de créditos, embora tenha como objetivo proteger os trabalhadores, coloca questões sobre a autonomia contratual, uma vez que interfere na liberdade das partes para negociar. Reverter esta medida permitiria um equilíbrio mais adequado entre a proteção dos trabalhadores e a eficiência nas relações contratuais, respeitando a liberdade de negociação entre as partes envolvidas.

Por fim, a aplicação de convenções coletivas a trabalhadores independentes tem suscitado diversas preocupações práticas, uma vez que as suas necessidades e condições são, muitas vezes, distintas das dos trabalhadores subordinados. Questões como a fixação de tabelas salariais, tempos mínimos de descanso ou benefícios tradicionalmente associados a vínculos permanentes podem colidir com a flexibilidade inerente ao trabalho independente. Esta medida, embora bem-intencionada, requer um equilíbrio mais cuidadoso para evitar distorções no mercado de trabalho e garantir que ambas as partes sejam beneficiadas.

Estas propostas de revisão não procuram enfraquecer direitos, mas sim adaptá-los à realidade atual e identificar oportunidades de melhoria.

A proteção dos trabalhadores e a competitividade das empresas não são incompatíveis, são interdependentes. Com efeito, as reformas necessárias não devem ser apenas reações a crises imediatas, mas sim uma visão a longo prazo para construir um sistema laboral mais justo, equilibrado e adaptado às novas realidades do mercado de trabalho.

Lisboa, 13 de maio de 2025

** Advogada Sênior da Macedo Vitorino Sociedade de Advogados SP.RL*

As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional.