Revista 127 – Trabalho XXI: o que muda com a mais profunda revisão laboral dos últimos anos

5 Fevereiro, 2026

O ano de 2026 poderá trazer a maior revisão de direitos laborais em décadas. É essa, pelo menos, a ambição do Governo com o Anteprojeto de Lei "Trabalho XXI", aprovado em julho em Conselho de Ministros, que propõe uma reformulação abrangente do Código do Trabalho através de mais de uma centena de alterações.

Sob o mote "Flexibilizar para valorizar e crescer", este Anteprojeto, vulgo "Pacote Laboral", foi anunciado pelo Ministro da Presidência, António Leitão Amaro, em conferência de imprensa conjunta com a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Maria do Rosário Palma Ramalho, no passado dia 24 de julho como "uma profunda, ambiciosa, modernizante reforma do mercado de trabalho e da legislação laboral". E procura, conforme apresentado pela Ministra, flexibilizar para aumentar a competitividade, valorizar os trabalhadores e o mérito, estimular o emprego jovem e o talento, dinamizar a negociação coletiva e garantir serviços mínimos nas greves dos setores essenciais.

Atualmente em discussão com os parceiros sociais, o Anteprojeto gerou desde o início um aceso debate, com os sindicatos a descreverem a proposta do Governo como um retrocesso e um ataque aos trabalhadores. Em resposta, pela primeira vez em mais de dez anos — desde a época da troika —, as centrais sindicais CGTP-IN e UGT juntaram-se para convocarem uma greve geral para dia 11 de dezembro, uma paralisação que se segue à Marcha Contra o Pacote Laboral convocada pela CGTP-IN e realizada no dia 8 de novembro, na qual o SEP também participou.

Do lado das entidades patronais, por sua vez, o Anteprojeto foi recebido como uma oportunidade para corrigir

aquilo que descrevem como uma rigidez excessiva do Código do Trabalho. As associações empresariais têm alertado que a limitação aos contratos a termo, a dificuldade em ajustar horários e os custos associados ao despedimento criam incerteza e prejudicam a competitividade. Por isso, para as empresas, a proposta de revisão do Governo pode vir a contribuir para uma maior capacidade de adaptação das empresas a mudanças económicas e operacionais.

Para avançar, o Anteprojeto terá ainda de ser discutido na Assembleia da República, mas o debate ainda não tem data prevista.

O que está exatamente em causa?

O Governo descreve a sua proposta como “modernizante”, mas, no entendimento de Joana Neto, Advogada e Professora da Escola de Direito da Universidade do Minho e da Universidade Lusófona, “esta reforma constitui um retrocesso naquilo que é o reconhecimento dos direitos laborais dos trabalhadores, em toda a linha”.

Para esta advogada, uma reforma de modernização passaria por um “aprofundamento do que se iniciou em 2023, que me parece que foi no sentido de, por um lado, restituir alguns direitos que tinham sido restringidos no período da troika, ainda que não todos. Outra matéria seria a da igualdade e não discriminação, da proteção dos trabalhadores com deficiência, dos trabalhadores com pessoas com deficiência a cargo — isso merecia um aprofundamento significativo. A questão dos pedidos de horário flexível, uma das coisas que já foi requerida pelos trabalhadores foi que, nesse contexto, fosse admissível turnos fixos porque permitiriam uma maior conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. Esta reforma vai retroceder nessa matéria, mas a matéria do regime de trabalho por turnos é uma matéria que julgo careceria de maior aprofundamento. As compensações por caducidade, o regime do despedimento, nomeadamente a modalidade do despedimento por inadaptação, que julgo tem problemas e precisava de afinamentos. A redução do horário de trabalho, alargar as 35 horas para o setor privado, aumento dos dias de férias. Parece-me que isso seria uma agenda do futuro.”

Em sentido inverso, sobre a reforma agora em cima da mesa, Joana Neto defende que “do ponto de vista global, a intenção é ir ao encontro daquilo que são preocupações das empresas e que, devo dizer, não tem nada de moderno nem de visão moderna de futuro. Fala-se como se fosse uma agenda de futuro e eu acho que é uma agenda completamente do passado, até porque, como disse, é uma agenda que faz muito lembrar aquilo que foi a alteração introduzida na troika”.

Bruno Martelo, advogado, acredita que, com esta reforma, o atual Executivo pretende “ir ao encontro daquilo que têm sido as pretensões das entidades patronais em relação à flexibilização do Código de Trabalho. Uma das queixas que se faz relativamente à nossa legislação laboral é que é muito rígida, justamente porque o trabalhador está muito protegido pelas normas. Por isso, acho que há aqui uma pretensão de ir ao encontro das entidades empregadoras”.

O advogado lembra que “um dos motivos que [o Governo] avança para fazer estas alterações é que era necessário fazer a transposição de duas diretivas comunitárias, e essa transposição tinha de ser feita. A questão é que aproveitou isso para fazer alterações a uma série de outras coisas”. Em causa está a Diretiva (UE) 2022/2041, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, que impõe aos Estados-Membros a adequação dos salários mínimos nacionais, a promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e a melhoria do acesso efetivo dos trabalhadores à proteção salarial mínima, e a Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, e que institui a melhoria das condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais.

Para Bruno Martelo, cada Governo tem procurado sempre deixar a sua marca nas leis do trabalho: “cada Governo tenta deixar o seu cunho na legislação laboral. Tivemos um Governo mais à Esquerda que fez uma série de alterações por causa da agenda do Trabalho Digno. Este Governo agora faz uma série de alterações que vêm pôr

em causa muitas das que foram feitas anteriormente, e temos aqui um balanceamento entre um Governo mais à Esquerda, que tende mais para normas que protegem mais os trabalhadores, e um Governo mais à Direita, que acaba por ir mais ao encontro daquilo que são as pretensões das entidades empregadoras".

O que vemos, então, ao colocarmos os dois pesos nos pratos da balança? "Não posso dizer que estas alterações são todas contra os trabalhadores, porque há aqui muitas coisas que vêm favorecer os trabalhadores, designadamente o aumento da licença de parentalidade, que é uma medida a favor dos trabalhadores. Agora, obviamente, se formos contabilizar todas, e ver quantas são mais favoráveis aos trabalhadores e quantas são menos favoráveis, acho que a resposta é evidente", considera o advogado.

Entre as 100 alterações ao Código do Trabalho, que impactam também legislação relacionada, são muitas as matérias em cima da mesa. Importa, por isso, perceber quais são as mais sensíveis. Joana Neto defende que esta reforma "não é uma alteração que responda aos desafios atuais que se verificam no mundo do trabalho". E exemplifica: "um dos aspetos que é visto como algo muito moderno e promotor da conciliação é justamente a redução do horário do trabalho, porque permite uma maior conciliação entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal e de vida familiar e até ganhos de produtividade. Esta reforma vai completamente ao arrepio disso".

A advogada continua: "outro dos aspetos mais relevantes desta reforma é o modo como flexibiliza a contratação a termo, partindo de um paradigma, que é apontado pela Ministra, que é que hoje em dia os jovens não querem contratos por tempo indeterminado, não querem contratos estáveis — o que eu acho que é uma ideia completamente contrária à realidade. Independentemente dos jovens poderem querer ou não alterar o seu local de trabalho, podem fazer essa mudança, se assim quiserem, num contexto de estabilidade e não de instabilidade. A partir do momento em que estão num contexto de precariedade e instabilidade, a sua vida fica nas mãos do empregador. Acho que esta é a alteração mais profunda que esta reforma traz. Em 2019, ainda no período da geringonça, tinham feito um conjunto de alterações, no sentido da limitação do recurso abusivo dos contratos a termo — ou a prazo, para dizer em termos mais simples. Esta reforma permite, por exemplo, que os trabalhadores à procura do primeiro emprego fiquem quase ad aeternum a celebrar contratos a termo sem limites. É muito preocupante que um regime que é excecional — a possibilidade de contratar a prazo está concebida como sendo algo excecional porque, precisamente, se procura alcançar a estabilidade no emprego —, e aqui a lógica parece inverter-se completamente e procura-se dotar as empresas de uma grande flexibilidade na contratação. Com esta alteração, os limites, que já não eram muitos, perdem esse freio".

Paralelamente, esta reforma introduz a figura do banco de horas individual, que, como recorda Joana Neto, "tinha sido eliminada justamente porque a capacidade de um trabalhador negociar diretamente com um empregador aquilo que constitui, na prática, um aumento do horário de trabalho, é muito limitada e, portanto, essa reintrodução constitui a disponibilização de mais tempo de trabalho para o empregador, sem que o trabalhador tenha sequer possibilidade de interlocução nesse processo".

A advogada destaca ainda que são feitas alterações "bastante preocupantes" em vários domínios, que "afetam muito a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar". Uma dessas alterações diz respeito ao horário flexível: "esta reforma introduz uma limitação da aplicação do horário flexível a trabalhadores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica. O que faz é que determina que a fixação deste regime deve atender ao período de funcionamento e forma de organização do tempo de trabalho da empresa, nomeadamente quando esse trabalho é prestado ao turno e fim de semana. O que acontece agora é que, no caso dos trabalhadores dos centros comerciais, por exemplo, os trabalhadores fazem muitas vezes pedidos de horário flexível e estes pedidos têm tido parecer favorável; no quadro desta alteração, isto obviamente vai deixar de acontecer. Temos aqui uma limitação muito significativa em relação à aplicação deste regime", acredita.

A reforma procura também rever o domínio do despedimento, com uma alteração que Joana Neto considera "muito gravosa". De acordo com a advogada, "até aqui, o trabalhador que tivesse sido ilicitamente despedido, podia ser reintegrado, e o empregador só podia opor-se no caso das microempresas, o que acontece, desde logo,

pela questão da confiança e proximidade. Sendo aprovada esta reforma, qualquer empresa, independentemente da sua dimensão, pode opor-se à reintegração do trabalhador. Suscita-me até dúvidas de constitucionalidade e incompatibilidade com o princípio da segurança no emprego e é, obviamente, um retrocesso e uma medida que me parece completamente desproporcional".

Joana Neto deixa um alerta: "no Preâmbulo do Anteprojeto é feita muita referência à necessidade de reequilibrar as relações para o lado do empregador, ou seja, fazendo parecer que o Código do Trabalho está desequilibrado para o lado do empregador quando, justamente, aquilo que o Código do Trabalho pretende é restituir equilíbrio numa relação que já é marcadamente desigual. Há aqui uma espécie de adulteração do que são os factos".

Enfermeiros não escapam aos efeitos da reforma

Com alterações que impactam horários, contratação e direitos parentais, os enfermeiros são um dos grupos para quem as novas regras, se aprovadas, poderão vir a ter efeitos mais prementes no dia a dia de trabalho.

De que forma? O advogado Bruno Martelo destaca, em primeiro lugar, a matéria da flexibilidade de horário. "Nós, neste momento, temos uma norma que prevê que pais com filhos menores de 12 anos podem pedir horário flexível, e não havia restrições relativamente a profissões, portanto, todos os pais que tenham filhos menores de 12 anos, têm condições de pedir a flexibilidade de horário para poderem acompanhar os filhos. O que se passa com a enfermagem é que os enfermeiros trabalham por turnos, e o que acontece na generalidade dos casos quando há requerimentos destes, neste momento, é que as entidades empregadoras, nas unidades de saúde, a justificação que vão dando é que têm um funcionamento permanente, trabalham 365 dias por ano, 24 horas por dia, 7 dias por semana e, por isso, não podem dar aos enfermeiros o horário que, na generalidade dos casos, se pretende — que é um horário das 8h às 16h ou das 9h às 16h30. Os enfermeiros trabalham por turnos, mas, na realidade, o que se pretende é um horário que lhes permita fazer aquilo a que se chama, no emprego público, um horário fixo, com uma hora fixa de entrada e uma hora fixa de saída. Isso é o que nós temos e há muita resistência em dar este horário aos enfermeiros. Por força desta resistência, há uma série de pedidos de intervenção da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e a CITE tem, na generalidade dos casos, emitido pareceres desfavoráveis à recusa do horário flexível, dizendo que os enfermeiros podem pedir este horário".

Em causa neste contexto, explica o advogado, está o artigo 56.º: "Diz aqui que o trabalho flexível é elaborado pelo empregador mediante proposta do trabalhador e deve respeitar o seguinte, e tem as várias alíneas, que já existem; depois, diz assim: 'ajustar-se às formas especiais de organização do tempo de trabalho que decorram do período de funcionamento da empresa ou da natureza das funções do trabalhador, nomeadamente em caso de trabalho noturno ou prestado habitualmente aos fins de semana e feriados'. Ou seja, isto vem permitir, justamente, nestas situações de empregadores que têm este funcionamento contínuo, como é o caso dos hospitais, que se obrigue a que os trabalhadores façam este pedido de flexibilidade de horário ajustado a essa realidade".

Bruno Martelo admite que há situações de abuso relativamente aos pedidos de horário flexível, mas destaca a importância do regime de flexibilidade para muitos enfermeiros. "Há situações de abuso nestes pedidos de flexibilidade de horário, mas há situações que são dramáticas, de pais que não têm mesmo onde deixar os filhos aos fins de semana, por exemplo, ou de pais separados. Eu tenho casos de enfermeiras que fazem a troca dos filhos nos parques de estacionamento do hospital, um está a entrar e outro está a sair. Isto vai criar uma série de obstáculos à vida familiar dos enfermeiros, justamente porque aquilo que temos conseguido, com os pedidos de flexibilidade de horário que vamos fazendo, e com a intervenção da CITE, agora fica muito mais difícil com esta norma, se ela for aprovada assim".

Paralelamente, o advogado mostra-se preocupado com outra alteração com impacto mais direto sobre a classe dos enfermeiros — o banco de horas individual. "Foram repescar o banco de horas individual quando, neste momento, só estava previsto o banco de horas grupal. Estabelece-se aqui que o banco de horas pode ser adotado

por acordo com o trabalhador, sendo que este acordo pode ser expresso ou tácito. Este acordo tácito pode fazer-se por adesão ao regulamento interno da empresa, ou seja: se um hospital tem um regulamento interno que utiliza o banco de horas, o trabalhador, no fundo, tem aquele regulamento e considera-se que pode tacitamente aderir a esse banco de horas. E como é que se faz essa adesão tácita? É se, após a aprovação do regulamento ou após a celebração do contrato, no prazo de 21 dias, não se opuser à aplicação do banco de horas", explica. Bruno Martelo clarifica com um exemplo: "imagine que é contratada para exercer numa situação destas, tem os tais 21 dias para exercer o direito de oposição, mas, durante esses 21 dias, ainda está no período experimental. Portanto, está a ver que ninguém vai exercer o seu direito de oposição. Esta é outra medida que eu acho que vai ter um impacto significativo".

A análise do SEP sobre esta reforma

Isabel Barbosa, dirigente nacional do SEP, aprofunda o impacto desta reforma para os enfermeiros. E explica que, para o sindicato, as alterações que o Governo pretende implementar dizem respeito a cinco grandes áreas: segurança no emprego, direitos da parentalidade, horários, contratação coletiva e direitos coletivos.

"A questão da segurança no emprego é particularmente grave porque, com estas alterações, o Governo pretende que os empregadores possam, por exemplo, empregar com um vínculo precário, alguém que nunca teve um vínculo efetivo. E isto significa o quê, no nosso caso concreto? Um enfermeiro recém-licenciado, acabado de sair da escola, nunca teve um vínculo efetivo, como é óbvio, e as instituições, se isto avançar, podiam contratá-lo com um vínculo precário e ficar assim, eternamente, com vínculos precários. Atualmente, os vínculos precários são utilizados para questões temporárias, que estão estipuladas na lei, e já assim há utilização abusiva dos vínculos precários", lamenta.

Em segundo lugar, Isabel Barbosa destaca a pretensão do Governo de permitir ao empregador poder passar a despedir sem justa causa. Como? "De duas formas. A primeira: não obrigando o empregador a apresentar prova, e a segunda forma é o empregador poder recusar a integração caso o trabalhador ganhe o processo em Tribunal", esclarece.

Relativamente aos direitos da parentalidade, a dirigente assinala que "uma das alterações que o Governo quer aplicar é as mães amamentarem só até aos dois anos, fazerem prova de seis em seis meses, condicionar a atribuição do horário flexível — o que, visto que temos uma profissão muito jovem, tem um impacto muito grande".

Quanto à matéria dos horários, Isabel Barbosa adverte que, "quanto ao horário flexível, uma das alterações que o Governo quer fazer é que seja concedido mediante a natureza do trabalho — e nós sabemos que, na natureza do trabalho dos enfermeiros, é imprescindível". Destaca também a intenção do Governo de introduzir o banco de horas individual. "O banco de horas é uma alteração unilateral do horário do trabalhador. O trabalhador tem um certo horário e, no limite, uma empresa pode aplicar esta alteração por via do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O banco de horas individual significa que o trabalhador concede essa alteração de horário obrigatória. Por exemplo: um enfermeiro está no bloco operatório de uma instituição. Entretanto, a cirurgia prolonga-se, e no próprio dia dizem-lhe assim 'agora tem de ficar mais quatro horas', e o enfermeiro fica mais quatro horas. É obrigatório, e não recebe horas extraordinárias", explica. Com esta medida, acredita o sindicato, o Executivo pretende condicionar a vida dos enfermeiros e eliminar o pagamento das horas extraordinárias.

Também a contratação coletiva está na mira no Governo, conforme alerta Isabel Barbosa: "vou dar um exemplo concreto dos enfermeiros: a hospitalização privada. Nós temos a nossa convenção coletiva de trabalho, do SEP, e há outra de outras cinco estruturas sindicais. Esse acordo, das cinco estruturas sindicais, aceitou o banco de horas. E com a alteração que o Governo quer fazer, passaria a ser possível ao empregador escolher qual seria a convenção coletiva de trabalho a aplicar aos enfermeiros. E, no caso dos enfermeiros da hospitalização privada, isso significaria obrigar os enfermeiros ao banco de horas".

Por fim, Isabel Barbosa destaca as alterações referentes aos direitos coletivos. Por um lado, estão em causa os direitos sindicais, em que o Governo propõe que “numa empresa que não tenha sindicalizados, o empregador pode proibir a entrada dos sindicatos para reunir, para afixar propaganda, e tudo isso depende da sua autorização. Imaginemos que, numa clínica, temos uma denúncia de um enfermeiro e queremos fazer um plenário. Pedimos uma sala, e podem-nos negar”, lamenta. Por outro lado, explica a dirigente, há também alterações que impactam o direito à greve: “o Governo quer que passem a ser obrigatórios os serviços mínimos em todos os serviços, independentemente da situação clínica dos utentes”, conclui.

Atualmente, a definição de serviços mínimos só pode ser determinada em situações muito específicas, nomeadamente quando a paralisação coloca em risco direitos fundamentais como a vida, a segurança ou a saúde, e é sempre decidida caso a caso. Com a proposta do Governo, esta lógica altera-se de forma estrutural: os serviços mínimos passam a ser obrigatórios em todos os setores considerados essenciais, independentemente da situação concreta, do tipo de greve ou da avaliação de risco imediato.

Isabel Barbosa assinala a importância do direito à greve, através do qual os direitos conquistados ao longo do tempo pelo SEP para a carreira de Enfermagem trouxeram também benefícios aos utentes. “Há um avanço social grande nos direitos dos enfermeiros e das populações por causa das greves que nós fizemos. São sempre com um sentido progressista e de resolver problemas, e são sempre a pensar também nos utentes, embora possamos admitir que no próprio dia cause constrangimentos. Temos sempre a preocupação de prestar os serviços mínimos”, defende.

Apelando à adesão dos enfermeiros à greve geral de 11 de dezembro e à subscrição do abaixo-assinado contra o Pacote Laboral dinamizado pela CGTP-IN, Isabel Barbosa termina com uma garantia: “o SEP está empenhado em derrotar o Pacote Laboral e o ACT, que está intimamente ligado ao Pacote Laboral. Enquanto os enfermeiros tiverem disponibilidade, nós estamos lá, ao lado deles”.

A edição 127 da “Enfermagem em Foco” está disponível aqui.