

PARECER UGT

SOBRE “TRABALHO XXI”

ANTEPROJECTO DE LEI DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

I. APRECIACÃO NA GENERALIDADE

1. O CONTEXTO DO “TRABALHO XXI”. UMA PRIORIDADE EQUIVOCADA.

O Anteprojecto de lei de reforma da legislação laboral, apelidado pelo Governo de “Trabalho XXI” e doravante designado anteprojecto, foi dado a conhecer aos parceiros sociais na reunião de Concertação Social realizada no dia 24 de Julho de 2025.

No entanto, não podem e não devem ser ignorados o contexto e os antecedentes desta iniciativa do Governo, na medida em que os mesmos se nos afiguram tão determinantes para aferir da sua pertinência como do seu conteúdo.

Com efeito, deve ser recordado que nos programas eleitorais e nos programas de Governo que nortearam e norteiam o anterior e o actual Executivo, foi, desde logo, apontado como linha de actuação, ainda que pouco fundamentada e pouco clara nos seus reais objectivos, o ensejo de uma revisão da legislação laboral.

Foi com esse quadro e com um forte apoio patronal que se veio a realizar, em 2024, a renegociação e o reforço dos Acordos de política de rendimentos celebrados nos anos anteriores, dando origem ao Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028.

No quadro desse Acordo, e sob a égide de novas matérias ou matérias já em análise discussão e negociação, a legislação laboral surge como um dos temas, a que se somam Segurança e Saúde no Trabalho, Formação Profissional, Sustentabilidade da Segurança Social, Reorganização e Modernização Administrativa e Estatuto dos Benefícios Fiscais.

O início de uma discussão sobre legislação laboral passava assim a estar enquadrado por um horizonte temporal que se estendia (e estende) até 2028 (que o próprio Governo apontava para uma próxima legislatura que não se adivinhava tão próxima) e, sobretudo, enquadrado por um conjunto de matérias cuja discussão se encontrava em curso e/ou que reveste um carácter mais estruturante para a economia e o trabalho.

A UGT recorda as discussões em curso em grupos de trabalho diversos sobre segurança e saúde no trabalho, incluindo as profissões de desgaste rápido, ou sobre formação profissional.

A UGT recorda ainda as avaliações em curso e não concluídas sobre sustentabilidade da Segurança Social e sobre a própria legislação laboral, com o Governo anterior, mas já com a actual Ministra do Trabalho, a constituir nesta última um grupo de trabalho para análise e recomendações.

Mais, a UGT relembra os objectivos centrais e prioritários daquele Acordo Tripartido, que, no quadro actual, não podem deixar de ser o reforço da política de rendimentos, a correcção das injustiças na distribuição de riqueza, a convergência dos salários com os nossos parceiros europeus, a valorização dos salários com factor de justiça social e concorrência económica.

Nesse quadro, **não foi sem estranheza que a UGT constatou não apenas a prioridade, mas a prioridade quase absoluta dada a este processo de revisão de legislação laboral.**

As demais discussões a decorrer não mais se verificaram, bem como as avaliações em curso foram assumidas como desnecessárias, e o Governo apresenta um projecto de diploma ao qual parece atribuir uma urgência incompreensível, sobretudo quando o actual contexto económico e do mercado de trabalho parecem apontar em sentido diverso.

Como o Secretariado Nacional da UGT afirmou em Resolução aprovada a 31 de Julho de 2025, esta é uma discussão que *“consideramos extemporânea, despropositada e injustificada.*

E despropositada, desde logo, pelo contexto em que nos encontramos.

Temos a nossa economia a crescer, temos as nossas contas públicas consolidadas e não existe qualquer pressão externa para a correcção de eventuais desequilíbrios, temos o nosso mercado de trabalho a funcionar bem, com o número de empregados a bater recordes e o desemprego historicamente baixo, exceptuando o desemprego jovem.

Registamos, ainda, que o número de ofertas por ocupar no IEFP tem subido e que o grande problema do nosso mercado de trabalho não é a falta de dinamismo, mas antes a falta de mão-de-obra, conforme afirmam os empregadores.

*Por esse motivo, e apesar dos compromissos assumidos, **não entendemos por que motivo o Governo elege realmente a alteração da legislação laboral com uma tal prioridade** que justifica que seja a primeira efectiva discussão pós-eleitoral a realizar em CPCS.*

E tal apenas é mais verdadeiro se considerarmos que tivemos uma alteração de fundo à legislação laboral não há muito tempo e que a avaliação do seu impacto – que o Governo, na anterior legislatura, considerou necessária, criando até um grupo de trabalho para o efeito - é ainda precoce e longe de estar concluída.”

A UGT não perde de vista os reais problemas do nosso actual contexto laboral e social.

Perante uma inflação que não abranda e perante a elevada pobreza entre os que trabalham ou face ao preço da habitação que assume um peso desproporcional nos encargos familiares, não percebemos que se possa considerar o acordo tripartido celebrado como cumprido para o horizonte temporal até 2028, mas que a legislação laboral se transforme numa emergência do Governo.

E, por isso, **as prioridades da UGT são outras.**

O **salário mínimo e os salários em geral**, continuando o que já foi feito com os acordos tripartidos dos últimos anos e não esquecendo que os compromissos a assumir devem preferencialmente ser fechados até à entrega da proposta de lei do Orçamento do Estado para 2026. Esta, sim, é uma matéria verdadeiramente urgente!

A **habitação**, que exige medidas imediatas, nomeadamente com melhor regulação do mercado, com apoios e medidas fiscais adequadas.

A **formação profissional**, o papel do IEFP e a sua articulação com os parceiros sociais, garantindo o reforço e o ajustamento das qualificações às necessidades do nosso mercado de trabalho.

As **migrações** e a forma de assegurar um maior envolvimento dos sindicatos na regulação das relações laborais e na protecção dos trabalhadores migrantes.

Estas **são as prioridades dos trabalhadores portugueses**, que exigem respostas para os seus problemas. Estas são as prioridades da UGT.

E, face ao exposto e mesmo desconsiderando o seu conteúdo, **o anteprojecto “Trabalho XXI” é, antes de mais, um incompreensível elemento de instabilidade para a economia e para o mercado de trabalho**, um documento fora de tempo, uma prioridade equivocada, uma urgência incompreensível e infundada.

2. DOS OBJECTIVOS E DO CONTEÚDO DO ANTEPROJECTO “TRABALHO XXI”.

O Anteprojecto apresentado na Concertação Social contém um conjunto de alterações a mais de 100 artigos do Código do Trabalho e legislação complementar e conexa.

Com tais alterações, pretende o Governo fazer uma intervenção profunda num conjunto vasto de matérias centrais para as relações de trabalho individuais e colectivas, muitas das quais se referem a matérias particularmente sensíveis (e até a direitos fundamentais).

Na apresentação que acompanhava o articulado, o Governo estabelece como objectivos “Modernizar as Relações de Trabalho”, “Proteger Direitos” e “Reequilibrar o Sistema”.

Mais, é referido o facto de ter sido realizada uma análise técnica por parte do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, na qual se terá chegado a diversas conclusões, nomeadamente os factos de termos um perfil excessivamente rígido e entraves à competitividade das empresas, a necessidade de maior adaptação à Economia Digital e a falta de dinâmica da contratação colectiva.

A UGT deve sublinhar que será fundamental que, para que a discussão a realizar seja feita de forma transparente e fundamentada, seja facultada aos parceiros sociais a análise técnica realizada, de forma a assegurar que os trabalhos se desenvolvem com uma base comum.

No entanto, a UGT não pode, desde já, deixar de considerar que **o diagnóstico realizado nos parece entrar em colisão com o que são os dados conhecidos** relativamente ao nosso mercado de trabalho.

E aqui, a título de exemplo, não apenas devemos reiterar o já referido sobre o bom desempenho do mercado de trabalho e da economia, como alguns elementos que se nos afiguram contrariar a necessidade de intervenção, e muito menos intervenção legislativa, por parte do Governo.

Portugal apresenta um **elevado nível de emprego e um baixo desemprego**, mas apresenta ainda um dos mais elevados índices de precariedade da União Europeia.

No entanto, verifica-se que a **precariedade tem vindo a reduzir-se paulatinamente** desde as alterações introduzidas aos vários vínculos atípicos em 2023, o que poderá constituir um sinal de que se estão a produzir efeitos positivos no mercado de trabalho.

Mais, se a tal adicionarmos o facto de há muito **Portugal ter um dos regimes de despedimento colectivos mais flexíveis da OCDE**, o regime que responde de facto a necessidades de reestruturação empresarial sem uma excessiva discricionariedade que coloque em causa a segurança no emprego, dificilmente serão compreensíveis as opções assumidas.

O alargamento da duração e fundamentos dos contratos precários e a tentativa disruptiva de alteração ao regime dos despedimentos, tornando a reintegração do trabalhador em caso de despedimento ilícito numa excepção, parecem assim **meras opções ideológicas e não imperativos colocados por qualquer necessidade do mercado de trabalho, de reforço de competitividade ou de proteção de direitos que não sejam puramente económicos**.

Outro exemplo notório reporta à negociação colectiva, com o Governo a pretender reverter as alterações introduzidas em 2023, pelas quais se conseguiu nomeadamente pôr termo ao afastamento de um contrato colectivo de trabalho sem qualquer fundamento e pelo mero decurso do tempo e fazer constituir a negociação colectiva dinâmica como um factor relevante em áreas como o acesso a contratação pública.

É um facto indubitável que alterações legislativas produzidas em 2023 dificilmente terão, sobretudo em matéria de negociação colectiva, impactos significativos ou sequer suficientes para uma mais cabal avaliação da sua justeza e adequação.

Apesar disso, constata-se que os dados conhecidos, relativos aos últimos anos, apontam no sentido de um aumento do número de convenções publicadas e do número de trabalhadores cobertos pela negociação colectiva.

Se a isso juntarmos factos como o número de horas de greve em Portugal ser inferior ao de muitos dos nossos parceiros europeus, o número de horas trabalhadas ser superior a média europeia, o do número de trabalhadores domésticos ter registados na segurança social ter duplicado com a criminalização do trabalho não declarado ou mesmo o desconhecimento de abusos (e, muito menos, abusos generalizados) que justifiquem a imposição de mais burocracia aos trabalhadores (em sentido inverso ao que se verifica para as empresas, com diversos controles e comunicações a eliminar, como se umas fossem pessoas de boa fé e outras não), o que verificamos é uma real dificuldade para vislumbrar fundamentos para as alterações preconizadas pelo Governo.

A retirada de matérias do princípio do tratamento mais favorável (teletrabalho e pagamento do trabalho suplementar), o alargamento dos fundamentos e duração dos contratos a prazo e demais contratação precária, o regresso do banco de horas individual, a redução das horas de formação profissional, a eliminação da proibição de recurso ao outsourcing após despedimentos, a distorção do conceito de plataforma digital, o alargamento das isenções de horário e das comissões de serviço, o retrocesso na renúncia a créditos laborais, a generalização da substituição da reintegração do trabalhador despedido por indemnização e a retirada de poderes à ACT são, para a UGT, um claro e injustificável retrocesso.

São propostas que vão no sentido de uma maior individualização das relações laborais e das liberalização e precarização do mercado de trabalho, pretendendo introduzir uma maior discricionariedade e atribuir mais poder ao empregador.

A fixação do salário mínimo passa a ter como objectivo central a sua adequação a uma política de rendimentos e preços.

Tal poderá distorcer o actual equilíbrio legal e até constitucional, secundarizando as necessidades dos trabalhadores no processo e fazendo perigar o papel social do salário mínimo.

A restrição da actividade sindical na empresa, a eliminação da apreciação dos fundamentos da denúncia e da arbitragem para suspensão da sobrevivência e mediação, a possibilidade de retirada de direitos negociados em situações de crise empresarial e a tão anunciada alteração da “lei” da greve são alterações (de duvidosa constitucionalidade) que, a concretizar-se, **restringirão, inibirão e dificultarão a actuação dos sindicatos e que, ao visar também a reposição de um regime de negociação colectiva em que o simples decurso do tempo fará cair uma convenção colectiva, poderá trazer novos desequilíbrios às mesas negociais.**

A UGT deve, assim, assinalar **a profunda discrepância entre as propostas apresentadas e os objectivos apontados.**

Esta é uma proposta legislativa **que não moderniza as relações de trabalho, não protege direitos e vai, no nosso entender, em sentido diametralmente ao de qualquer reequilíbrio do sistema**, não respondendo aos problemas do mercado de trabalho e dos trabalhadores ou sequer dos problemas da competitividade e da economia, os quais não se resolvem pelo reforço, sem qualquer real fundamento dado a conhecer, do poder discricionário de uma das partes.

3. UM ANTEPROJECTO QUE NÃO VALORIZA A CONCERTAÇÃO SOCIAL. O QUE FICA DE FORA.

A UGT, com o anterior e com o actual Governo, teve sempre uma participação activa e empenhada em todas as discussões realizadas em sede de concertação social, incluindo as que concernem à matéria da legislação laboral, ainda que questionando sempre a pertinência e necessidade de uma qualquer revisão.

No âmbito das discussões realizadas, a UGT não se furtou à discussão de qualquer tema, mas não deixou de afirmar a necessidade de que, a verificarem-se alterações à legislação laboral, as mesmas fossem centradas em matérias que se dirigissem aos problemas centrais das nossas relações de trabalho e que, associadas a políticas de outra natureza, contribuíssem para a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Questões como as longas jornadas de trabalho, o funcionamento da justiça laboral, a excessiva precariedade ou a reduzida eficácia da lei e do quadro sancionatório são claramente relevantes e foram assinaladas pela UGT como merecendo medidas significativas.

A UGT propôs, nomeadamente, que fossem discutidas

- a redução da jornada de trabalho,
 - o alargamento do período de férias,
 - o pagamento do trabalho suplementar,
 - as compensações por despedimento,
 - o regime contraordenacional, nomeadamente nas situações de pluralidade de infrações, de pluralidade de empregadores e o regime de responsabilidade solidária,
 - o regime de custas judiciais,
 - o reforço da qualidade de emprego como um critério de contratação pública,
- ou
- a semana de 4 dias.

No entanto, **as propostas apresentadas pelo anteprojecto ignoram totalmente qualquer alteração em linha como o proposto pela UGT, antes centrando-se no**

que eram já as intenções anunciadas pelo Governo nos seus documentos programáticos e nas propostas apresentadas pelo lado patronal no âmbito das discussões realizadas.

A UGT deve assim reafirmar a necessidade de que tais matérias sejam igualmente objecto de abordagem legislativa.

Tal não nos deixará próximos de uma aceitação das propostas apresentadas, atenta a gravidade que, conforme já referimos, algumas revestem, mas dará um contributo relevante para um verdadeiro exercício de concertação que, até ao momento e sem detrimento da liberdade de cada parte – incluindo o Governo – para fazer as suas opções, não se nos afigura ter existido, atento o manifesto desequilíbrio do anteprojecto.

Em suma,

A UGT deve manifestar, na generalidade, a **sua forte oposição a este Anteprojecto. O seu rotundo não!**

Um anteprojecto que **tenta reforçar o poder e a discricionariedade do empregador** em matérias centrais para as relações de trabalho como os vínculos contratuais, horários, despedimentos, acção sindical e negociação colectiva.

Um anteprojecto em que a **solução para pretensos abusos dos trabalhadores é o corte dos seus direitos** (na parentalidade, nas baixas médicas) **e em que a resposta às violações da lei pelos empregadores é o corte das suas obrigações** (redução das horas de formação, descriminalização do trabalho não declarado).

Um anteprojecto que visa **retirar capacidade de actuação aos trabalhadores e seus representantes**, nomeadamente à mesa das negociações, nos locais de trabalho e na sua capacidade de contestação.

Um anteprojecto que **vai em sentido contrário aos desafios efectivos do nosso perfil económico** em áreas estruturantes, como a formação profissional.

Um anteprojecto em que **difícilmente vislumbramos alterações que consubstanciem um reforço de direitos dos trabalhadores**, antes apostando na sua sistemática e generalizada fragilização.

Um anteprojecto que contém **alterações que o nosso mercado de trabalho mostra serem desnecessárias e que o Governo não fundamenta** sequer quanto à sua prioridade assumida de reforço da competitividade das empresas.

Um anteprojecto com diversas alterações que a UGT considera terem **fortes riscos de inconstitucionalidade em matérias fundamentais como despedimentos, salário mínimo, negociação colectiva ou a greve**.

Um anteprojecto que visa **aprofundar desequilíbrios nas relações individuais e colectivas de trabalho e cuja concretização constituirá um retrocesso para um objectivo que parece ser esquecido pelo Governo: a dignificação do trabalho**.

II. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

1. CÓDIGO DO TRABALHO

A presente apreciação não pretende ser exaustiva, antes salientando alguns dos pontos que se nos afiguram merecedores de maior oposição e que, no entender da UGT, carecerão de reapreciação nas discussões a realizar.

Mais, a mesma não resulta em prejuízo de posteriores posições e aprofundamentos em função de discussões e esclarecimentos posteriores.

O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL

A UGT há muito que defende que este é **um princípio fundamental para o equilíbrio do edifício legislativo e do quadro em que se desenvolve a negociação colectiva**, sendo particularmente relevante para a melhoria contínua das condições de trabalho nos aspectos centrais do contrato de trabalho e para a

prossecução de objectivos de política pública, respondendo a desafios estruturantes do mercado de trabalho.

Fundada nesses princípios orientadores, a UGT não pode deixar de manifestar a sua **discordância com a eliminação do pagamento do trabalho suplementar e do teletrabalho como matérias de mínimos para a negociação colectiva.**

Com efeito, num país em que o número de horas trabalhadas é superior à média europeia e em que, tradicionalmente, se verifica um abuso sistemático ao trabalho suplementar, a UGT sempre afirmou ter sido um erro a redução do valor legal do trabalho suplementar.

Tal alteração, operada num contexto específico, sempre foi encarada como temporária e tinha como objectivo uma redução do custo do valor do trabalho, cuja necessidade já então carecia de fundamento.

Num quadro em que foi reconhecida a necessidade de acrescida valorização dos salários e dos rendimentos do trabalho, corrigindo nomeadamente as injustiças na distribuição da riqueza das últimas décadas, a eliminação do pagamento do trabalho suplementar de entre as matérias constantes do Artigo 3.º CT apenas se revela um maior contrassenso.

Para a UGT, **é importante garantir jornadas de trabalho adequadas e o não recurso abusivo a práticas de organização do tempo de trabalho que se revelem disruptivas** da segurança e saúde no trabalho e da conciliação entre as vidas familiar, pessoal e profissional.

Assim, e devendo ser mantido o valor legal como mínimo, reiteramos aqui a proposta de reposição do pagamento do trabalho suplementar para os valores pré-Troika, num sinal claro de combate às horas de trabalho excessivas.

Por outro lado, e no que concerne ao **teletrabalho, não apenas consideramos que a mesma contribui para uma lógica de embaratecimento do trabalho prestado nesta modalidade**, na medida em que se abre a porta para a fuga ao não pagamento de custos acrescidos, como se deveria antes **valorizar o papel da**

negociação colectiva para uma mais adequada regulação do regime, partindo de uma efectiva e sólida base legal, que apenas se afigura tão mais necessária quando falamos de realidades novas e que carecem de maior segurança jurídica para a sua evolução e implementação de forma adequada.

TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA ECONÓMICA

A UGT regista as propostas apresentadas nos Artigos 10º, 10º-A e 10º-B, pelas quais se visa alterar o regime introduzido pela Agenda do Trabalho Digno e que a UGT saudou pelo facto de alargar a aplicação da negociação colectiva a novos grupos de trabalhadores, seguindo a lógica, que a UGT preconiza e defende, de se trazerem mais trabalhadores para a alçada da protecção da legislação laboral e na negociação colectiva.

O regime, tal como ficou consagrado pela Lei n.º 13/2023, é passível de aperfeiçoamentos, como a UGT assinalou desde sempre.

Em áreas como a representação destes trabalhadores ou pela remissão para posterior regulamentação específica, o regime não conheceu plena aplicação.

No entanto, **as alterações propostas não apenas não resolvem os problemas existentes, como parecem aprofundá-los**, não sendo compreensível, no quadro da legislação laboral, a referência a associações de representação cuja natureza é diversa da defesa de interesses laborais, como se aponta no artigo 440.º CT.

A UGT deve reafirmar que **a representação de qualquer trabalhador e que a capacidade de negociar colectivamente não pode deixar de passar pelas estruturas já existentes de representação dos trabalhadores**, nomeadamente aquelas cuja independência e autonomia são verdadeiramente garante da defesa dos direitos dos trabalhadores e que, mesmo num processo desta natureza, não podem ser colocadas em causa.

Na lógica defendida pela UGT, de uma maior inclusividade, e sem quaisquer elementos que esclareçam a alteração do limiar existente de 80% da actividade prestadas para uma única entidade, não apenas se esquece a articulação existente

com o regime contributivo para a segurança social como, e mais gravoso, se **pretende excluir um maior número de trabalhadores de um regime que combate a enorme vulnerabilidade destes trabalhadores**, muitos deles numa situação efectiva de trabalho dependente, o que se nos afigura um retrocesso injustificável.

Numa nota final, a UGT não pode deixar de notar as alterações procedimentais constantes do Artigo 10.º-B, as quais, ao contrário do que se verifica em várias matérias no que concerne às obrigações do empregador, complexificam o procedimento existente e a aplicação do regime ao trabalhador que dele pretenda beneficiar.

PLATAFORMAS DIGITAIS

As alterações propostas para o regime dos trabalhadores das plataformas digitais constituem, no entender da UGT e a ser implementado, um retrocesso assinalável face ao regime em vigor.

As propostas não apenas retiram especificidade ao regime actual, essencial para dar respostas efectivas a um trabalho prestado em circunstâncias elas próprias específicas, em linha aliás com o preconizado pela legislação europeia (Directiva UE 2024/2831), como criam um indício adicional fundado num conjunto de factos que parecem antes querer criar um quadro de negação a existência de um qualquer contrato de trabalho.

Mais, o novo **regime colide com o texto comunitário ao incumprir com os princípios de simplicidade e eficácia que esta impõe.**

Verifica-se que a proposta apresentada no anteprojecto será, dificilmente, exequível. Para além de recorrer à presunção geral prevista no artigo 12.º, n.º 1 — pensada para as relações laborais tradicionais —, acrescenta-se ainda um novo critério para comprovar a existência de contrato de trabalho no contexto das plataformas digitais. Esse critério apoia-se num conceito vago, designado como *“restrições à autonomia organizativa do prestador”*, que, segundo o próprio

anteprojecto, deve ser avaliado à luz da “ponderação” de quatro elementos: a) determinação dos períodos de trabalho ou de ausência pelo beneficiário da atividade; b) restrições à liberdade de aceitação de tarefas pelo prestador da actividade; c) limitação do recurso a subcontratados pelo prestador da actividade, e d) escolha dos clientes pelo beneficiário da actividade. Contudo, o legislador não esclarece de que forma esta “ponderação” deverá ser concretizada, e, além disso, os elementos indicados não correspondem ao que a directiva prevê.

Ademais, de acordo com a directiva, a verificação da existência de uma relação laboral deve assentar, antes do mais, em factos ligados à execução concreta do trabalho, designadamente no recurso a “*sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais*” (art. 4.º, n.º 2). No entanto, os elementos previstos no anteprojecto não têm qualquer ligação com a gestão algorítmica referida pela directiva, ignorando inclusive parte substancial do capítulo correspondente a esta matéria.

A UGT deve recordar **que o regime actual se tem mostrado relevante para o reconhecimento da existência de contratos de trabalho, por via de ambas as presunções de laboralidade, constantes dos artigos 12.º e 12.º-A**, mostrando as virtualidades do regime em vigor.

A noção de plataforma, a retirada de um regime de responsabilidade solidária, particularmente importante num contexto de fronteiras pouco definidas como é o caso, a restrição do conceito de trabalho economicamente dependente e a retirada do quadro contraordenacional são propostas adicionais que se nos afiguram contribuir para uma **fragilização da protecção existente destes novos trabalhadores**, numa área em que Portugal deu um exemplo importante.

PARENTALIDADE

As alterações em matéria de parentalidade, e apesar de pontualmente se registarem avanços ou serem reforçados aspectos que podem ser importantes, incluindo no sentido de corrigir desequilíbrios de género, garantindo mais tempo de

presença do progenitor, nomeadamente na licença parental exclusiva do pai ou mesmo nos subsídios de parentalidade.

No entanto, **o anteprojecto encerra em si uma visão, comum a várias matérias alteradas, pela qual o exercício dos direitos associados à parentalidade é um obstáculo ao normal funcionamento das empresas, que entende dever ser salvaguardado em primeira linha**, ou objecto de pretensos generalizados abusos que justificam, por si, a imposição de restrições ou a eliminação de direitos.

Nessa linha, a UGT não pode deixar de salientar **gravosas várias das alterações introduzidas**.

A alteração ao regime do **luto gestacional** (Artigo 28.º- CT) é um desses casos, em que a eliminação do artigo específico relativamente a esta matéria se traduzirá não apenas numa remissão para o regime geral de interrupção da gravidez, sujeito a prova médica difícil em situações de perda precoce, e à eliminação do direito para o segundo progenitor, remetido que fica para o regime geral de faltas do artigo 252º CT.

O mesmo se diga para o muito discutido regime da **dispensa para amamentação**, que limita o direito temporalmente, introduz novas e desproporcionais exigências de prova e elimina o direito para casos de trabalho a tempo parcial inferior a 50%, ao suprimir o limite mínimo de 30 minutos existente no nº 6 do artigo 47º CT).

As alterações introduzidas carecem de qualquer fundamento ou de qualquer análise conhecida e colidem directamente com as orientações da Organização Mundial de Saúde sobre a importância da amamentação para o desenvolvimento da criança, criando exclusões, aumento da desigualdade entre progenitores e um real desincentivo à amamentação prolongada.

No entanto, estas são apenas a face mais visível de um conjunto de alterações mais vasto e profundas com um mesmo propósito.

A licença parental inicial passa a estar sujeita a um novo enquadramento que, sendo apresentado como promotor da conciliação entre a vida familiar, pessoal e

profissional se pode revelar como um obstáculo ao acesso à licença, nomeadamente por via das exigências introduzidas pelo novo artigo 40.º-A CT.

O regime dos subsídios de parentalidade (Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril), nomeadamente ao restringir as modalidades de escolha da licença e ao restringir os casos de acumulação de subsídio com rendimentos de trabalho, aponta para uma redução das escolhas, por motivos financeiros, dos progenitores.

Particularmente evidenciador da lógica subjacente às alterações apresentadas é o regime de acesso ao horário flexível do artigo 56.º CT, no qual se torna evidente ser inversa da que se pretende introduzir em matéria de tempo de trabalho, favorecendo o interesse do empregador.

O n.º 1 do artigo 56.º CT garante a qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos, ou com filho de qualquer idade portador de deficiência ou doença crónica que viva consigo em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o mesmo ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

O n.º 2 define “horário flexível” como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e o n.º 3 determina que este horário é elaborado pelo empregador, respeitando períodos de presença obrigatória e intervalos de descanso.

O Anteprojeto mantém o n.º 2, e altera o n.º 3, passa a exigir que o horário seja elaborado pelo empregador mediante proposta do trabalhador, mas ajustando-se obrigatoriamente às “formas especiais de organização de 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” (nova alínea d)).

Esta formulação subordina expressamente o direito à flexibilidade horária às necessidades operacionais e produtivas da empresa, fragilizando a proteção conferida a trabalhadores com responsabilidades familiares.

Na prática, poderá impedir que este direito seja usado para evitar horários noturnos, de fim de semana ou feriados, contrariando jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal de Justiça.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A UGT não pode deixar de manifestar a sua **total oposição à redução do direito à formação contínua para os trabalhadores de microempresas**, o qual passa ser de 20 horas no lugar das actuais 40 horas.

É uma alteração que traduz uma visão duplamente errada da formação profissional ao longo da vida.

Em primeiro lugar, desvaloriza a centralidade e a relevância estratégica que a formação tem em qualquer modelo de desenvolvimento, apenas acrescidas no actual contexto de transformações acelerada, e sobretudo no vaso do nosso país, em que esta é uma matéria em que comparamos mal com os nossos parceiros europeus.

Mais, a lógica **de redução para certas empresas encerra a ideia de que a formação profissional apenas se realiza no interesse e por conveniência daquelas (e não haverá mais necessidade de formação em empresas de menor dimensão e em que o perfil dos trabalhadores pode conter maiores exigências?) e que constitui um custo e não um investimento**, esquecendo o prejuízo que esta alteração poderá implicar para a evolução profissional de muitos milhares de trabalhadores.

CONTRATAÇÃO PRECÁRIA E VÍNCULOS OCASIONAIS/ATÍPICOS

A matéria da contratação atípica ou precária sempre foi uma das preocupações centrais da UGT, atento o elevado nível de precariedade existente em Portugal.

Nesse sentido, **sempre defendemos que as intervenções legislativas se deveriam operar num triplo sentido: combate à precariedade abusiva, redução da precariedade legal e regulação mais efectiva dos vínculos atípicos.**

Foi nesse sentido que se operaram as alterações legislativas após a saída da Troika, sendo as mais notórias as resultantes do acordo tripartido de 2018 e da Agenda do Trabalho Digno.

Mas foi igualmente nesse sentido que se foi produzindo um conjunto mais vasto de alterações legislativas – em matéria laboral, mas também de protecção social e até na área fiscal – que visaram obstar a um processo de “transferência” entre vínculos contratuais preferenciais por parte dos empregadores, o qual obrigou a uma intervenção cada vez mais integrada entre a regulação do trabalho dependente, do trabalho independente, da externalização de serviços e até do regime do empresário em nome individual.

Tal evolução permitiu que, nos últimos anos, os níveis de contratação precária se reduzissem paulatinamente, o que não se verificou quando se operaram, nomeadamente na altura da Troika, alterações em sentido contrário, visando flexibilizar despedimentos e o acesso a contratação precária.

Nesse sentido, não pode deixar a UGT de registar negativamente que se pretenda voltar a um caminho que produziu já resultados negativos.

Mais, que pouco ou nada se pretenda inovar, mas antes quase só e apenas reverter as alterações produzidas, incluindo as verificadas apenas há dois anos.

A lógica que se aplica em detrimento do trabalhador, pela qual o pretenso abuso leva à restrição do direito, conhece nestas alterações o seu espelho, tal como em matéria de formação profissional, com os abusos a originarem um alívio das obrigações do empregador.

A contratação a termo, com as alterações aos artigos 140.º, 148.º e 149.º CT, é porventura onde se torna mais evidente o **retrocesso a operar, quer no que concerne aos fundamentos da contratação, quer quanto à sua duração.**

A duração máxima dos contratos a termo certo e incerto é alargada, regressando para os 3 e 5 anos, aumenta-se o número máximo de renovações e elimina-se a restrição da sua duração máxima das renovações.

Assistimos à proposta de regresso e **agravamento da injustiça de uma contratação a termo só pelo trabalhador nunca ter tido um contrato por tempo indeterminado**, criando uma espiral de precariedade que pode durar *ad aeternum*, ou por ser desempregado de longa duração.

Mais, é proposta a generalização da contratação a termo para o início de actividade para todas as empresas, como se os desafios que se colocam sejam iguais em micro e grandes empresas e em prejuízo dos trabalhadores.

Os **trabalhadores, apenas por serem reformados, podem ser contratados a termo**, criando uma discriminação injustificada no acesso ao emprego e que nada tem a ver, nos fundamentos e no enquadramento, com a conversão de contrato que hoje se verifica nos termos do artigo 348.º CT.

Mais, a nova contratação de um trabalhador e a cessação do seu contrato a termo **sem direito a qualquer compensação só por ser reformado**, constitui uma injustificada e gravosa discriminação.

No **trabalho temporário** (artigo 177.º CT) constata-se não apenas a menor exigência na celebração do contrato, com a ausência de um dos seus elementos centrais (a caracterização do posto de trabalho e dos seus riscos) a não determinar a nulidade do contrato e **a desresponsabilização do beneficiário em caso de nulidade do contrato**. Ambas as disposições pretendem obstar ao recurso abusivo ao teletrabalho, sendo incompreensível a sua alteração.

Os contratos de muito curta duração passarão a ser possíveis, se avançarem as alterações ao artigo 143.º CT, mesmo em actividades que não tenham ciclos irregulares, que estiveram na origem da sua criação, e permite-se que, fora das actividades agrícolas e turísticas, ao retirar o limite máximo de 70 dias anuais, possamos assistir a contratos sucessivos de muito curta duração, numa precarização extrema.

O **contrato de trabalho intermitente**, criado enquanto alternativa de contratação permanente que permite uma gestão mais flexível às empresas, é desvirtuado na

sua finalidade e objectivos, **retirando-lhe a segurança jurídica que foi associada ao mesmo como contrapeso da intermitência**, por via da alteração ao artigo 149.º CT e até pela criação de uma “quase desnecessidade” de estipulação do período de trabalho (artigo 158.º CT), o qual é reduzido para um mínimo de 3 meses (artigo 159.º CT).

O regime da comissão de serviço (artigo 161º e 164.º CT), sempre restringido no seu âmbito e fechado na especificidade das funções que podem e se justifica serem exercidas neste regime, é tornado mais incerto quanto aos seus contornos, ao abrigo de uma abertura à negociação colectiva, que visa alargar de forma potencialmente exponencial as actividades/funções que podem ser exercidas neste regime, ao mesmo tempo que se embaratece o seu termo com a eliminação da compensação para o exercício inferior a 6 anos.

A UGT considera que **as alterações propostas**, quer na regulação proposta para as formas de contratação quer para vínculos ocasionais como a comissão de serviço, se encontram centradas na possibilidade de conferir às empresas instrumentos que, de forma mais directa ou indirecta, **secundarizam de forma inaceitável os valores de segurança, previsibilidade, estabilidade no emprego, contribuindo para uma precarização e uma desvalorização do trabalho.**

TELETRABALHO

O teletrabalho é uma realidade cuja generalização se verificou após a pandemia, conhecendo hoje uma expressão significativa e uma evolução que tem imposto alterações ao regime, de forma a dar resposta às necessidades das empresas e dos trabalhadores, mas igualmente e sobretudo para assegurar uma protecção adequada das partes face a um exercício da actividade que se realiza em condições que devem continuar a ser consideradas atípicas.

A sua evolução tem justificado alterações ao regime criado em 2003, com Portugal a ser pioneiro na regulação desta matéria, sobretudo em função das respostas que têm de ser dadas a caminho que nos afastou de uma separação radical entre

trabalho em regime presencial e trabalho prestado à distância, acomodando uma realidade que, no interesse de ambas as partes, tem acolhido regimes híbridos.

No entanto, várias das alterações a este regime não obedecem a tal lógica, antes procurando, à semelhança do que perpassa todo o anteprojecto, **ou retirar direitos aos trabalhadores ou conferir poder ao empregador.**

A **retirada da capacidade de oposição do trabalhador** ao acordo de teletrabalho proposto pelo empregador sem necessidade de qualquer fundamentação afasta-se não apenas no sentido da protecção da tipicidade da relação de trabalho, mas de necessidade de se assegurar a não verificação de alterações substanciais ao contrato de trabalho sem salvaguardas adequadas.

O novo **regime de compensação de custos acrescidos é menos claro** sobre o que deve ser compensado e em que termos, deixando de fora vários custos hoje contemplados e que não deixam de ser significativos.

A eliminação da contra-ordenação respeitante à aplicação de sanções indevidas ao trabalhador (n.º 9 do artigo 168.ºCT), **a impossibilidade de alteração do local de trabalho a título mais permanente por parte do trabalhador** (como acomoda o n.º 8 do artigo 166.º uma mudança de domicílio?), **a retirada da obrigação de informação por escrito por parte do empregador** que pretende introduzir alterações aos equipamentos e sistemas (alínea e) do n.º 1 do artigo 169.º-B) e a retirada de obrigações específicas de segurança e saúde no trabalho que respondam às especificidades do teletrabalho (n.º 3 do artigo 170.º-A) e até a incompreensível **eliminação da definição de local de trabalho** para efeitos de acidentes de trabalho (alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro) **fragilizam o regime, retiram certeza jurídica e merecem reponderação.**

TEMPO DE TRABALHO

A UGT sempre defendeu a necessidade de reversão de muitas das medidas impostas durante o período da Troika, nomeadamente aquelas que potenciavam

uma maior individualização da relação de trabalho e o não privilégio da negociação colectiva enquanto instrumento fundamental para a regulação mais efectiva e adequada de aspectos centrais da relação de trabalho, como a organização do tempo de trabalho.

Nesse sentido, **a UGT defendeu, apoiou e subscreveu o acordo tripartido celebrado em 2018 e que deu origem à eliminação do banco de horas individual** e, com vista a um equilíbrio dos interesses em causa, à introdução de um novo banco de horas fundado em acordo de grupo e não em acordos individuais.

O novo banco de horas grupal, ao exigir a manifestação de vontade de todos os trabalhadores, ao garantir o envolvimento dos representantes dos trabalhadores e mesmo da ACT, ao estabelecer a sua limitação no tempo e a possibilidade de oposição ao fim de um período mínimo de aplicação, oferecia, ainda que sem o respaldo da negociação colectiva, salvaguardas importantes face a eventuais pressões das entidades empregadoras sobre os trabalhadores para a sua implementação.

O regime agora proposto vai no sentido diametralmente oposto, desvirtuando o acordo de 2018 e criando um regime até mais individualista e potenciador de um poder patronal em matéria de tempo de trabalho do que o regime saído da Troika.

A um **novo banco de horas individual** (artigo 208.º-A CT), ainda mais flexível que o anterior (com pré-avisos mínimos, com um regime em que saldos a favor do trabalhador se resolvem com pagamento do valor e que até se pode até sobrepor, mesmo que temporariamente, a regimes estabelecidos na negociação colectiva), **juntamos de novo um banco de horas grupal (artigo 208.º-B CT), de base individual e sem qualquer das salvaguardas do actual**, nomeadamente quanto ao envolvimento dos representantes dos trabalhadores.

O regime proposto confere um **poder desproporcional ao empregador**, fazendo sobrepor o interesse económico a imperativos de descanso, conciliação e segurança e saúde dos trabalhadores.

Mais, a UGT não pode deixar de referir que, **numa matéria central e em que a negociação colectiva deve e tem demonstrado competência e apetência para regular e ao contrário do que verificamos noutras propostas de alteração (em que a necessidade de certeza jurídica se poderá sobrepor), a preocupação do Governo se tenha desviado da pretensão de dinamizar a contratação colectiva.**

Todos esses motivos, a UGT manifesta a sua oposição a esta alteração.

No entanto, e sendo porventura a alteração de maior alcance, o racional subjacente à mesma estende-se a outras disposições, verificando-se que o sentido das alterações descure o lado do trabalhador.

Em que medida a alteração de horário de trabalho deve poder ser feita com menor antecedência numa microempresa (n.º 2 do artigo 217.º CT)? O que são os cargos de complexidade técnica (não o são hoje quase todos?) que passam a poder estar sujeitos ao regime de isenção de horário? O que justifica a retirada do controle dos representantes dos trabalhadores sobre o registo de trabalho suplementar?

A UGT considera que a matéria do tempo de trabalho é essencial no quadro de uma qualquer alteração à legislação laboral.

No entanto, focado que está em reforçar a discricionariedade do empregador, este anteprojecto passa ao lado dos desafios actuais nesta matéria.

A velocidade das alterações introduzidas no exercício das várias actividades, dos ritmos de trabalho à diversidade de funções, das adaptações constantes a novos instrumentos à velocidade de resposta, não foram ainda acompanhadas por alterações de fundo.

Mais de um quarto de século desde a última alteração, não tivemos qualquer alteração à jornada de trabalho.

Este anteprojecto não apenas não abre essa porta, como **ignora os trabalhos realizados em opções como a semana de 4 dias.**

E mais do que um regime de uma qualquer “compra” de férias (que mais não é afinal que faltas justificadas com perda de retribuição), **importa reforçar os períodos de descanso e de férias** para fazer face aos impactos na vida pessoal e na saúde dos trabalhadores.

Importa ainda não esquecer que é importante combater as longas jornadas de trabalho, sobretudo num país em que o número de horas trabalhadas é superior à média europeia.

Para a UGT, é importante **reinstaurar instrumentos que combatam o trabalho suplementar excessivo e abusivo, defendendo a reposição dos valores de pagamento do trabalho suplementar anteriores a 2013.**

SALÁRIO MÍNIMO

A UGT **rejeita liminarmente a alteração ao artigo 273.º CT.**

Verificando que a formulação proposta se aproxima da constante da Directiva (UE) 2022/2041, relativa a salários mínimos adequados na UE, devemos porém contestar qualquer argumentário que a alteração proposta resulte do texto comunitário, fundado que este está no respeito pelos sistemas nacionais de fixação do salário mínimo, sobretudo quando fundados no envolvimento dos parceiros sociais.

Nesse sentido, **nada justifica que os ponderadores existentes para a fixação do salário mínimo, incluindo os que obrigam a uma ponderação das necessidades dos trabalhadores e ao não esquecimento do papel social do salário mínimo, possam estar subjugados à adequação aos critérios da política de rendimentos e preços, limitando e distorcendo o regime em vigor e ameaçando a violação da alínea a) do n.º 2 do Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).**

Simultaneamente, o **anteprojecto passa ao lado de algumas questões que há muito o regime legal suscita** e da tomada de medidas que garantam a maior efectividade desse mesmo regime legal, em linha, aí sim, com o que estabelece a chamada Directiva dos Salários Mínimos.

A revisão do conceito de Retribuição Mínima Mensal Garantida, o qual tem potenciado desigualdades de tratamento entre trabalhadores com maior e menor antiguidade ao tratar de forma igual o que é diverso, **a injustificada desvalorização do trabalho que constitui o tratamento diferenciado de determinados grupos de trabalhadores** ou até a prática, de duvidosa eficácia e justiça (sobretudo num país em que a prática do salário mínimo é mais generalizada do que o desejável e descurando o real papel social da RMMG por via da garantia de um mínimo de rendimento a todos os que trabalham), que visa promover a contratação de pessoas com capacidade de trabalho reduzida, afiguram-se **questões merecedoras de particular atenção.**

OUTSOURCING

A UGT considera que a proposta de revogação do Artigo 338.º-A CT, que introduziu em 2023 a proibição do recurso à terceirização de serviços (comummente designada *outsourcing*) nos 12 meses seguintes à realização de despedimentos (artigo n.º 338-A do Código do Trabalho) é inaceitável.

Esta é uma alteração que foi inicialmente contestada por motivos de inconstitucionalidade, os quais caíram com o recente Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 555/2025.

A revogação desta disposição constituiria um retrocesso significativo na lógica de uma acção integrada que previne e combate a cessação abusiva e ilícita de contratos de trabalho, sobretudo num contexto em que, cada vez mais, a substituição de trabalhadores nos postos de trabalho não se faz por recurso à contratação de novos trabalhadores.

No mesmo sentido, a eliminação do Artigo 498.º-A CT, relativo à aplicação de convenção colectiva do beneficiário da actividade quando esta for mais favorável, numa solução semelhante à existente aos casos de trabalho temporário e que se afigura fundamental não apenas para promover o combate a injustificadas discriminações mas, sobretudo, ao recurso abusivo à terceirização de serviços.

DESPEDIMENTOS

A matéria da cessação do contrato de trabalho, nas várias formas que assume, não pode deixar de ser considerada como uma das mais relevantes para os trabalhadores, sendo tal relevância merecedora inclusivamente de protecção constitucional.

Mais, pelos impactos que este regime tem na vida dos trabalhadores, encontram-se instaladas condições e requisitos que garantem ao trabalhador o direito de defesa, de envolvimento dos seus representantes e a salvaguarda do seu posto de trabalho face a actos ilícitos do empregador, como um desenvolvimento essencial do princípio na segurança no emprego.

Por outro lado, o edifício legislativo deve ser encarado como um todo, sendo nomeadamente essencial uma análise global das várias formas de contratação, na medida em que o equilíbrio entre contratação permanente e precária é igualmente relevante para avaliar dos objectivos de política que estão subjacentes.

E, nesse sentido, é óbvio que **o anteprojecto procura fazer face a uma pretensa rigidez do nosso mercado de trabalho e do nosso regime de despedimentos, ideia que é hoje muito contestada, atenta a notória desadequação dos indicadores utilizados, nomeadamente pela OCDE.**

Com efeito, e conforme já referimos, Portugal há muito que tem um dos regimes de despedimento colectivo mais flexíveis da OCDE, o regime que responde de facto a necessidades de reestruturação empresarial sem uma excessiva discricionariedade que coloque em causa a segurança no emprego.

Nesse quadro, a **UGT não entende as opções legislativas assumidas, no mesmo sentido e com a mesma lógica das assumidas no tempo da Troika**, adicionando à abertura dos regimes de contratação precária a flexibilização do regime dos despedimentos, e cujos resultados foram nulos, antes agravando a segmentação do mercado de trabalho.

A UGT deve afirmar, desde já, que considera **gravosas as alterações propostas ao regime dos despedimentos, retrocedendo em opções legislativas recentes e que se revelaram importantes para garantir maior e mais efectiva capacidade de defesa do trabalhador, prejudicando o acesso efectivo ao direito e aos tribunais, e avançando com propostas que, a concretizar-se, consideramos poderem ser consideradas inconstitucionais.**

Da alteração ao regime da remissão abdicativa (artigo 337.^a CT), que desequilibra de novo o regime e fragiliza a posição do trabalhador, até à prestação de caução no pedido de reintegração (artigo 366.^o CT), as opções são claras.

É clara a opção do Governo ao retirar a capacidade de intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho (n.º 3 do Artigo 11.º do Decreto-Lei 102/2000 – Estatuto da Inspecção do Trabalho) e do Ministério Público (Artigo 33.º-B CPT) de suspender o despedimento, mediante procedimento cautelar fundado na existência de indícios de ilicitude.

A UGT considera que o **reforço dos poderes da ACT é um factor essencial** para efectividade da nossa legislação e dos direitos dos trabalhadores.

Esta foi uma alteração de 2023, com a UGT a saudar o reforço do poder da ACT em matéria de despedimentos, bem como o poder de “intervenção rápida” dado ao Ministério Público (pelo aditamento ao Código de Processo do Trabalho) ainda que o regime ficasse aquém do poder conferido àquela entidade pelo Artigo 8º-C da Lei nº 1-A/2020, um verdadeiro poder suspensivo do despedimento que obstou – de forma atempada e face a indícios claros de ilicitude - a maiores abusos por parte dos empregadores num período difícil para o País. Este é um instrumento cuja reposição, em sentido diametralmente inverso ao do anteprojecto, continuamos a defender.

Clara e **gravosa é, também, a opção de retirada de obrigações de instrução, de comunicação aos representantes dos trabalhadores** e até de prazo máximo para comunicação da decisão a um maior número de empresas.

Este regime, estabelecido no artigo 358º CT, admitia, de forma excepcional, atentos os impactos para a defesa do trabalhador, que apenas nas microempresas, pela sua especificidade, aquelas exigências fossem dispensadas.

A generalização da dispensa destas formalidades constitui uma injustificada compressão do direito de defesa do trabalhador, que coloca em causa o princípio fundamental da segurança no emprego.

Como coloca também a **absolutamente inaceitável proposta de destruição de uma das pedras basulares do nosso sistema, pela qual a regra, em caso de despedimento ilícito, deverá ser sempre a da reconstituição da situação do trabalhador tal como se a ilicitude não se tivesse verificado.**

Para tal, **a reintegração deve continuar a ser a regra e não a excepção, conforme se pretende com a alteração ao artigo 392.º CT.**

Esta é uma proposta que, repetimos, consideramos inaceitável e inconstitucional.

Mais, trata-se de uma alteração que terá um efeito significativo em quase todas as formas de cessação do contrato.

A não reintegração, retirando certeza e garantia jurídica, terá impactos na forma como trabalhadores e seus representantes terão de encarar não apenas os processos lícitos de cessação unilateral do contrato de trabalho, mas até os processos de rescisão por acordo, com o trabalhador a ter de ponderar, na ausência de uma efectiva garantia de retoma do seu posto de trabalho, entre o valor oferecido na negociação e a indemnização a que poderá ser reconduzido no final, mesmo que reconhecida a ilicitude do despedimento de que foi alvo.

O Anteprojecto institui verdadeiramente um regime que suprime a tutela constitucional da segurança no emprego.

Pagar para despedir será uma realidade, mesmo em clara violação da exigência de despedimento com justa causa.

Para a UGT, o regime existente carece de aperfeiçoamentos, mas defendemos que os mesmos não são no sentido de uma facilitação do despedimento ou de uma impunidade do empregador em caso de ilicitude.

A UGT defende que deveríamos discutir não apenas as condições em que o despedimento se opera, como a efectividade do direito de defesa do trabalhador.

O valor das compensações por despedimento, reduzido apenas em estado de necessidade no tempo da Troika, bem como o regime de custas judiciais, que obsta na prática à efectivação de direitos, são exemplos de matérias centrais para um regime de despedimentos mais justo e que pretendemos ver discutidas e alteradas.

ACÇÃO SINDICAL

O anteprojecto, nos artigos 460.º, 461.º e 465.º CT, vem desfazer as alterações introduzidas pela Lei nº 12/2023, que veio esclarecer de forma indubitável a legitimidade da acção sindical nas empresas sem trabalhadores filiados.

Para além de todas as problemáticas de índole mais prática (por acaso, sabe o empregador os trabalhadores que tem sindicalizados? Ou tal desconhecimento não é, muitas vezes, fundamental para acautelar a liberdade sindical?), a UGT deve sobretudo assinalar **o retrocesso no acesso dos sindicatos aos trabalhadores e à informação de trabalhadores nos seus locais de trabalho, revelando um total desconhecimento sobre o verdadeiro papel dos sindicatos e colocando em causa, em última instância, uma acção necessária à efectivação do direito à liberdade sindical.**

A UGT regista as alterações que visam conferir aos sindicatos a expressa capacidade de representação dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica.

No entanto, a UGT entende que este avanço não apenas deve ser parte de uma discussão mais abrangente sobre a capacidade de representação sindical, como não pode deixar de manifestar a sua estranheza pelo facto de a possibilidade de

representação agora elencada ser acompanhada da exigência de previsão estatutária prévia, como resulta da alínea d) do n.º 1 do artigo n.º 450.º CT.

Negociação colectiva

“A UGT sempre considerou que a matéria da negociação colectiva é, porventura, aquela que assume uma maior centralidade nas relações laborais, sendo a sua dinamização um elemento essencial de qualquer agenda de trabalho digno.

Com efeito, a negociação colectiva não é somente um instrumento do trabalho digno, pela regulação que opera de um conjunto de matérias que concorrem para a dignificação do trabalho no dia-a-dia dos trabalhadores e empresas, mas igualmente, nomeadamente por resultar de um diálogo entre as partes da relação laboral, se torna um dos pilares do próprio conceito de trabalho digno.

Nesse sentido, a concretização de uma qualquer agenda de trabalho digno nunca estaria completa sem a garantia de que o regime e o enquadramento em que tal negociação se desenvolve não apenas garante uma dinâmica e uma actualização regular das condições reguladas, mas ainda que está assegurado um equilíbrio entre as partes à mesa negocial que garanta, no final de cada processo, o melhor resultado para trabalhadores e empregadores.

E, nesse sentido, a UGT há muito que defende a necessidade de construir novos equilíbrios na legislação laboral que garantam de forma mais efectiva esse direito.

E o caminho traçado é claro. Defendemos a garantia de que, num quadro de possibilidade de caducidade de convenções colectivas, não se verificam vazios negociais injustificados. Defendemos que uma maior igualdade das partes à mesa negocial exige que, em matérias fundamentais, não se possa ir abaixo de um mínimo legal.

Daí que tenhamos reivindicado e continuemos a reivindicar o reforço do princípio do tratamento mais favorável, quer em matérias centrais do contrato de trabalho quer em matérias centrais de resposta aos desafios do mercado de trabalho.

Daí que tenhamos exigido o fim de uma contratação colectiva a termo que, sem qualquer fundamento e a quase a todo o tempo, podia conhecer o seu fim pela vontade de uma das partes.

O acordo tripartido de 2018 resultou em grande parte desta visão da UGT, originando alterações nestes dois aspectos. Entendemos porém que esta alteração ao regime deveria ir mais longe para lograr um efeito mais efectivo.

Com efeito, e tendo sido introduzida a necessidade de fundamentar a denúncia com vista à caducidade de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, moralizando o recurso à denúncia (nomeadamente pela publicidade da sua motivação), tal nunca foi totalmente consequente, na medida em que não se verificava qualquer avaliação da fundamentação apresentada e a não procedência de motivos era inconsequente.”

Foi nesse sentido que, relativamente à proposta legislativa que daria origem à Lei n.º 13/2023, comumente chamada de Agenda do Trabalho Digno, e conforme se vê pelo excerto do parecer então emitido e acima reproduzido, a UGT apoiou as alterações que se verificaram com a introdução de novos mecanismos de arbitragem, tornando nomeadamente consequente a fundamentação da denúncia, a qual passou a ser apreciada precisamente quanto aos seus fundamentos.

Com as alterações agora propostas, **o anteprojecto retoma o regime de uma contratação colectiva que se quer sempre precária, e em que, a quatro anos, qualquer convenção pode ser denunciada** (mesmo aquelas em que as partes acordaram a sua manutenção até à entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva e sem que tenha sequer de ser apresentada uma proposta negocial), sendo irrelevante a existência ou não de fundamentos efectivos para a mesma.

Mais, **são retirados instrumentos potenciadores da negociação e do acordo**, como a nova arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação (artigo 501.º-A) ou a suspensão de prazos sempre que se verifiquem interrupções

da negociação, nomeadamente arbitragem, conciliação ou mediação (artigo 501.º CT).

Este é um regime que parece apontar para a potenciação da cessação da vigência das convenções, criando uma autêntica “via rápida” para a caducidade.

A má-fé negocial e a utilização de estratégias dilatórias tornam-se, mais uma vez, inconsequentes.

Esta é uma lógica que a UGT sempre combateu, que não subscreve e que potenciará a criação de vazios negociais.

Mais, a UGT não pode deixar considerar extremamente negativo o novo regime estabelecido no artigo 502.º CT, **pelo qual uma convenção pode, em situação de crise empresarial, vir a ser modificada com redução das condições de trabalho.**

Esta alteração quebra uma regra fundamental de unidade da convenção colectiva, possibilidade que está, até agora, restringida a casos específicos (Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto), reportando a empresas em que o interesse público e/ou o interesse estratégico do país estão em causa e sempre com a salvaguarda da intervenção da tutela respectiva.

Com esta alteração, o que se **pretende é claramente criar uma pressão adicional para a redução das condições de trabalho, um verdadeiro corte de direitos “por defeito” de todos os que não forem salvaguardados.**

Tal é tão mais gritante e gravoso quando verificamos que estamos perante um anteprojecto que retira instrumentos, incluindo arbitrais, que potenciem a negociação e promovam a manutenção da vigência da convenção colectiva, mas que faz acompanhar a possibilidade de redução das condições de trabalho de uma nova arbitragem necessária em caso de falta de acordo.

Esta é uma alteração que deixa clara a intenção de promover o desequilíbrio entre as partes negociais, a qual não se cinge porém a este particular.

A proposta de eliminação do regime de escolha de convenção aplicável, recentemente alterado de forma a equilibrar objectivos de harmonização das condições de trabalho com a não desvalorização da actividade sindical, e a sua substituição por **uma nova extensão, de natureza não administrativa (artigo 497.º CT)** é igualmente clara nesse intuito.

Este **novo poder do empregador**, alheado de uma qualquer tutela pública (sobrepondo-se aliás a ela, na medida em que este regime prevalece sobre o da portaria de extensão, conforme o artigo 515.º CT) ou de uma qualquer avaliação de circunstâncias, além de suscitar problemas práticos (sabe o empregador a filiação sindical de todos os seus trabalhadores? A extensão em empresa em que a cobertura de uma convenção seja inferior a 50% desaparecesse ao nível da empresa?), **colide com o princípio fundamental da liberdade sindical**, o qual não pode pretender-se assegurado por uma mera manifestação de oposição.

DIREITO À GREVE

A UGT acompanhou as recentes evoluções políticas que tiveram por objectivo lançar um debate conducente a um caminho de compressão do direito fundamental, e constitucionalmente consagrado, à greve.

A UGT relembra que o **regime existente, constitucional e legal, há muitos anos que subsiste sem que se tenham verificado problemas na sua aplicação.**

O regime foi sendo aperfeiçoado e reforçado na sua efectividade, nomeadamente por via da criação de colégios arbitrais tripartidos, que asseguram hoje uma adequada, necessária e proporcional fixação dos serviços mínimos e, consequentemente, a salvaguarda de necessidades sociais impreteríveis.

Nesse sentido, **contestamos a necessidade de quaisquer alterações à legislação reguladora da greve, fundada numa mera percepção, que se pretende gerar, de que as greves causam prejuízos injustificados.**

As greves causam prejuízos. As greves têm efeitos porque causam prejuízos.

Não aceitar isso é, em última instância, recusar a essência do próprio direito à greve.

É no sentido da limitação das restrições admissíveis ao direito à greve se cingirem a serviços mínimos e a serviços mínimos em que estejam em causa valores fundamentais que organizações como o Conselho da Europa ou a Organização Internacional do Trabalho se têm pronunciado.

A esse respeito, veja-se a compilação de decisões do Comité de Liberdade Sindical do OIT:

“866. O estabelecimento de serviços mínimos em caso de greve só deverá ser possível quando: (1) serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou de parte da população (serviços essenciais no sentido estrito do termo); (2) serviços que não sejam indispensáveis no sentido estrito do termo, mas cujas dimensão e duração de uma greve possam ser tais, que resultem numa grave crise nacional capaz de pôr em perigo as condições normais de vida da população; e (3) nos serviços públicos de importância primordial.

(Ver Compilação de 2006, par. 606; 343.º Relatório, Caso n.º 2355, par. 469, Caso n.º 2432, par. 1024; 344.º Relatório, Caso n.º 2509, par. 1242; 346.º Relatório, Caso n.º 2506, par. 1071; 348.º Relatório, Caso n.º 2355, par. 308; 349.º Relatório, Caso n.º 2548, par. 538, Caso n.º 2534, par. 558; 362.º Relatório, Caso n.º 2841, par. 1037; e 364.º Relatório, Caso n.º 2727, par. 1082.)”.

No mesmo sentido, a jurisprudência nacional estabelece que o direito à greve não é um direito ilimitado dos trabalhadores, mas em que **a fixação de serviços mínimos não se destina a anular o direito de greve, ou a reduzir substancialmente a sua eficácia**, mas a evitar prejuízos extremos e injustificados comprimindo-o por via do recurso à figura de conflito de direitos. Para tal, importa respeitar sempre os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade.

Tal enquadramento, que resulta claro da interpretação realizada do artigo 57.º da Constituição, implica duas consequências.

Uma, de que **não é em qualquer sector que a fixação de serviços mínimos é possível, devendo estar em causa necessidades sociais impreteríveis**, fundamentalmente fazendo perigar a segurança, saúde e a vida da população.

Mais, que atendendo aos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade, estejam em causa, em cada caso concreto, efectivas necessidades sociais impreteríveis e não meros interesses sociais relevantes ou até interesses económicos.

As **propostas do anteprojecto parecem atentatórias deste enquadramento, pretendendo realizar uma compressão inaceitável e inconstitucional do direito à greve.**

Desde logo, na medida em que a **obrigação de prestação de serviços mínimos, constante do artigo 537.º CT, passaria a ser automática**, verificando-se em todas as empresas ou estabelecimentos que visem a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

De uma situação em que a avaliação da medida dos serviços mínimos necessários poderia resultar na constatação da sua desnecessidade, ficaremos reduzidos a uma questão de mais ou menos serviços mínimos.

Além de um natural juízo de inconstitucionalidade, a solução revela um desconhecimento profundo da realidade, em que a natureza, o âmbito e a duração da greve, a sua conjugação com outras greves ou circunstâncias externas podem, devem e têm acarretado ponderações diferentes relativas à fixação de serviços mínimos, desde a sua desnecessidade à fixação em termos muitas vezes considerados excessivos pelos sindicatos.

Algo que não deixa de suscitar estranheza face à pretensão de eliminar a uniformização de propostas de serviços mínimos por parte dos serviços do Ministério do Trabalho, constante do n.º 3 do artigo 538.º CT.

Mais, a UGT regista igualmente o alargamento dos sectores em que se pretende fazer operar este novo automatismo dos serviços mínimos (artigo 537.º CT), incluindo novas actividades e quase todo o sector social, sem que haja qualquer fundamento ou conhecimento de situações concretas em que tenham sido colocados em causa os valores fundamentais que se visam proteger.

A UGT entende que **necessidades sociais relevantes não devem ser confundidas com necessidades sociais impreteríveis** (recorda-se que a OIT fala em segurança, saúde e vida das pessoas) **e que, a coberto de uma pretensa necessidades sociais, se estejam efectivamente a querer acautelar interesses de carácter meramente económico** ou mesmo que, pela introdução de novos critérios (o assegurar condições de segurança na prestação de serviços mínimos passa a estar expressamente previsto como critério, nos termos do proposto para o n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro), nos possamos encaminhar para a fixação de serviços mínimos maximalistas.

Face ao exposto, a UGT manifesta a sua total oposição às alterações propostas à legislação reguladora da greve, as quais considera uma compressão inconstitucional deste direito fundamental.

2. LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

Código de Processo do Trabalho

Não reiterando aqui a oposição já expressa relativa a diversas alterações, nomeadamente a retirada do poder do Ministério Público para a suspensão dos efeitos do despedimento com indícios de ilicitude (artigo 33-Bº), são várias as alterações que suscitam apreensão.

Embora apresentadas sob o argumento da simplificação processual, as alterações propostas incidem sobre garantias fundamentais dos trabalhadores em tribunal. O artigo 34.º, ao eliminar a notificação obrigatória do trabalhador, fragiliza a sua participação em ações iniciadas pelo Ministério Público.

O novo artigo 161.º-A do Anteprojeto assume particular gravidade, pois transfere para a Segurança Social o pagamento das retribuições intercalares devidas após 12 meses, desresponsabilizando o empregador e socializando os custos do despedimento ilícito. Embora o trabalhador mantenha o direito a receber, o risco de atrasos burocráticos e a perda de efeito dissuasor para as empresas podem fragilizar a tutela efetiva contra despedimentos coletivos ilícitos.

Quanto ao artigo 186.º-M, introduz-se uma nova regra que prevê a extinção da instância se for o trabalhador a declarar falta de interesse no prosseguimento da ação. Esta alteração tem impacto limitado, mas deve ser acompanhada para evitar situações de desistência condicionada ou feita sob pressão.

Em conjunto, estas alterações não se limitam a ajustar mecanismos processuais, mas podem traduzir-se num enfraquecimento substancial da tutela jurisdicional dos trabalhadores, sobretudo pela revogação de poderes do Ministério Público e pela transferência de responsabilidades do empregador para a Segurança Social.

A UGT recorda que, nesta sede, o Governo ignorou as reivindicações da UGT no sentido de se verificar um reforço da legitimidade processual dos sindicatos (artigo 5.º), nomeadamente conferindo-lhe maior autonomia quando estejam em causa regimes estabelecidos por negociação colectiva.

Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência

A alteração ao regime vem estender a protecção existente às pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 33%, quando estava restringido a pessoal com um grau de incapacidade superior a 60%.

Não deixando de ser de saudar o alargamento do regime, a UGT entende que este alargamento terá de ser acompanhado da introdução de critérios e medidas adicionais que garantam que a um maior grau de incapacidade não corresponda uma maior desvantagem.

A UGT não pode deixar de registar que, para efeitos da presente legislação, o trabalhador com deficiência seja incluído no cômputo do número de trabalhadores do beneficiário, o que se nos afigura adequado.

Este é um racional que se deveria estender à responsabilização do beneficiário em caso de nulidade do contrato, caso em que o anteprojecto recua em sentido inverso, desresponsabilizando esse mesmo beneficiário.

Omissão de comunicação de admissão de trabalhadores - Regime Geral das Infrações Tributárias

A Lei n.º 13/2023 (comummente chamada de Agenda do Trabalho Digno), veio estabelecer que entidades empregadoras que não comuniquem à segurança social a admissão de trabalhadores do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, são punidas com as penas previstas no n.º 1 do artigo 105.º (pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias).

A UGT recorda aqui o já referido na generalidade relativamente à eficácia desta norma.

Sem descurar os efeitos noutros sectores e outras actividades, o número de trabalhadores do serviço doméstico registados na Segurança Social duplicou, invertendo uma tendência de informalidade de muitas décadas, o que torna incompreensível a pretensão de eliminação.

10-09-2025