

## **A nova proposta do Governo à UGT: gozar com quem trabalha!**

### **Análise desenvolvida da proposta do Governo**

A proposta apresentada pela Ministra do Trabalho à UGT na reunião bilateral do passado dia 11 de Novembro, é mais uma vez reveladora de que este governo usa um simulacro de negociação para dar cobertura pública e mediática ao seu propósito firme de concretizar a mais grave contra-reforma laboral em várias décadas.

**A proposta apresentada na reunião em nada mexe no núcleo duro do anteprojecto do governo (as “traves mestras”) apresentado há quase quatro meses na Concertação Social. Nas alterações propostas em vinte e nove artigos do Código do Trabalho e de outras leis, comparativamente com o anteprojecto entregue em Julho na Concertação Social, recuam em questões menos relevantes sem mexer nas suas “traves mestras” e acolhem várias propostas conhecidas da CIP. Para os sindicatos, é uma mão cheia de (quase) coisa nenhuma.**

Das alterações propostas em vinte e nove artigos relativamente ao anteprojecto de revisão apresentado em Julho na Concertação Social, **nove respeitam a alterações nas matérias da amamentação e aleitação e da protecção da parentalidade, em que já era previsível o recuo do Governo, e onde é mais fácil cederem**, já que em nada alteram o ataque fundamental aos direitos laborais e às próprias famílias que reside no seu projecto de promoção da precariedade, desregulação de horários e facilitação dos despedimentos. **Parte das alterações representa a satisfação de exigências e interesses da CIP**, como se pode verificar comparando com o parecer que esta entregou. **São poucas e são migalhas as concessões aos sindicatos nesta proposta**, não havendo qualquer recuo do governo nas matérias fundamentais da contra-reforma laboral.

**Esta é uma reforma aplaudida pelos patrões e contra os trabalhadores.** A última proposta do Governo confirma tudo isto.

**Fazemos a seguir uma análise pormenorizada de toda a proposta, por comparação com o anteprojecto de revisão das leis laborais entregue pelo Governo em Julho passado, com as leis em vigor e com as propostas apresentadas pela CIP no seu documento:**

#### **Artigo 38º - Licença para interrupção da gravidez**

Reforça o direito da mãe trabalhadora em caso de interrupção da gravidez, à licença (“sempre”) entre 14 e 30 dias.

Inclui o direito do pai, quando a mãe gozar a referida licença, **a faltar até 3 dias consecutivos** (nº3).

### **Artigo 47º - Dispensa para amamentação e aleitação**

O direito da mãe de dispensa para a amamentação deixa de ser “durante o tempo que durar a amamentação” e **passa a ser “até a criança perfazer dois anos”** (nº 1).

No caso de não haver amamentação, mas aleitação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, em vez de “qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta”, passa a ser **“qualquer um deles ou ambos, em regime de partilha em períodos iguais”** podem exercer este direito até a criança perfazer um ano (actual nº 2 passa a nº 3).

### **Artigo 48º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

Governo recua na exigência de sucessivos atestados médicos e mantém uma formulação próxima do actual Código do Trabalho, de exigência de atestado médico, não a partir do início da amamentação, mas só **“caso a dispensa se prolongue para além do primeiro ano de vida”** (nº 1) e **“seis meses após o filho perfazer um ano de vida”** (nº 2).

### **Artigo 54º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou oncológica**

Mantêm este artigo 54º, que não fora alterado no anteprojecto, **acrescentando também “doença oncológica”**, no texto e no título do artigo, ao direito dos progenitores de redução do horário semanal em cinco horas para assistência a filho com idade não superior a um ano com deficiência ou doença crónica.

### **Artigo 55º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

Acrescenta a **doença oncológica** ao direito previsto na lei de trabalho em tempo parcial a quem tiver filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, a trabalhar em tempo parcial (nº 1).

### **Artigo 56º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

Acrescenta **“doença oncológica”** ao direito já existente na lei a um regime de horário flexível para quem tiver filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com doença ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou ambos.

### **Artigo 56º A (novo) – Jornada contínua de trabalhador com responsabilidades familiares**

Direito do trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com doença ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, **a trabalhar em regime de jornada contínua, que consiste na prestação ininterrupta do trabalho, salvo um período de descanso até 30 minutos**, o qual para **todos os efeitos** se considera tempo de trabalho. A jornada deve ocupar preferencialmente um dos períodos do dia e **determinar uma redução do período normal de trabalho nunca superior a uma hora. O tempo máximo do trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a 5 horas.**

### **Artigo 57º - Autorização de trabalho a tempo parcial, em regime de horário flexível ou em regime de jornada contínua**

Acrescenta-se a “**jornada contínua**” no título e no corpo do artigo da lei relativo ao processo laboral de solicitação e autorização de trabalho a tempo parcial.

### **Artigo 99º - Regulamento interno de empresa**

Enquanto no anteprojecto se prevê “a afixação na sede da empresa o processo de elaboração e consulta, e da disponibilização em sítio da intranet da empresa”, agora verifica-se um recuo, sendo as duas opções de publicitação colocadas em alternativa (“ou”).

### **Artigo 119º - Mudança para categoria inferior**

Mantém-se o texto integral do artigo, dividido agora em 2 números, sendo o nº 1 quanto à possibilidade de mudança para categoria inferior, mediante acordo, com fundamento em necessidade premente do trabalhador ou da empresa e sendo o nº 2 quanto à necessidade, também já prevista na lei, de autorização prévia obrigatória da ACT se a mudança determinar diminuição de retribuição. **Com uma novidade neste nº 2, de acordo com proposta da CIP: a autorização passa a ser tácita da ACT, se não responder no prazo de trinta dias.**

### **Artigo 127º - Deveres do empregador**

Enquanto no anteprojecto se determina “o empregador deve afixar nas instalações e disponibilizar no sítio da intranet da empresa” toda a informação sobre a legislação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, agora verifica-se um recuo, sendo as duas opções de publicitação colocadas em alternativa (“ou”).

### **Artigo 131º - Formação contínua**

**É reposto o nº 2 da lei em vigor, com o direito em cada ano, sem excepções, a um número mínimo de 40 horas** de formação contínua. No anteprojecto previa-se, para as microempresas, 20 horas e para as restantes 40 horas de formação.

**Acrescentam-se dois novos números seguintes**, alterando em consequência a numeração do artigo: o trabalhador em tempo parcial tem direito a um número de horas de formação proporcional ao tempo de trabalho contratado nesse ano (nº 3); nos anos de admissão e cessação do contrato de trabalho, o número de horas de formação será proporcional à duração do contrato em cada um desses anos (4).

### **Artigo 208º B – Banco de horas grupal**

**É revogado este regime e este artigo**, que permite a sua instituição e aplicação aos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica da empresa se for aprovado directamente em referendo pelos trabalhadores a abranger, além de também possibilitar a aplicação deste regime se estiver previsto em convenção colectiva,

De facto, **piora ainda mais o que já constava do anteprojecto. O Governo mantém o projecto de recuperação do banco de horas individual, a quem atribui assim toda a centralidade.**

### **Artigo 216º - Afixação do mapa de horário de trabalho**

Recua na publicitação cumulativa da afixação no local de trabalho e da disponibilização no sítio da intranet da empresa, passando a determinar o uso de um destes meios em alternativa (“**ou**”).

### **Artigo 217º - Alteração do horário de trabalho**

Recua na publicitação cumulativa da afixação no local de trabalho e da disponibilização no sítio da intranet da empresa, passando a determinar o uso de um destes meios em alternativa (“**ou**”).

### **Artigo 238º - Duração do período de férias**

Mantém a redacção no nº 1 sobre o período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis, mas acrescenta dois novos números: prevendo **o aumento do período de férias até 3 dias**, no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias respeitam, sendo 1 a 3 dias em função do número de faltas ou meios dias (nº 4); definindo **para este efeito que são consideradas faltas “os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo” parte das “licenças previstas no artigo 35º (protecção na parentalidade), mas nem todas** (nº5). Necessário fazer uma análise cuidada das faltas justificadas e das licenças que são ou não tidas em consideração para este cálculo, que já na legislação original agora recuperada,

relativamente à concessão destes 3 dias de férias adicionais, era de interpretação complexa.

#### **Artigo 252º - Falta para assistência a membro do agregado familiar**

É mantido o texto da lei em vigor no nº 1 quanto ao direito do trabalhador a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum. **Retira portante o que constava do anteprojecto** que acrescentava à doença ou acidente **a interrupção de gravidez**, em sintonia com o que agora é apresentado nesta proposta nos artigos específicos sobre esta matéria.

#### **Artigo 263º - Subsídio de Natal**

É mantido o que constava no anteprojecto (nº 1) quanto a que “o subsídio de Natal deve ser pago até 15 de Dezembro **ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal**”. Mas, em vez do que antes era aí acrescentado (“... se essa for a vontade expressa do trabalhador”), **agora é proposto “mediante acordo entre o trabalhador e o empregador”**. Ou seja, o governo recua em relação ao anteprojecto, onde apenas contava a “vontade expressa” do trabalhador, sendo necessário agora o acordo das duas partes, como é exigido na proposta da CIP.

#### **Artigo 264º - Retribuição do período de férias e subsídio**

É feita exactamente a mesma proposta que no artigo anterior quanto ao subsídio de Natal, agora no seu nº 3, mantendo a possibilidade do pagamento alternativo em duodécimos, **“mediante acordo entre o trabalhador e o empregador”** e alterando assim do mesmo modo o que estava no anteprojecto, em que bastava “a vontade expressa do trabalhador”. Alteração conforme à exigência da CIP.

#### **Artigo 358º - Procedimento em caso de micro e pequenas empresas (despedimentos)**

Relativamente ao anteprojecto, em que se propõe a dispensa de vários requisitos e garantias processuais nas micro, pequenas e médias empresas (e não apenas nas microempresas, como actualmente no Código do Trabalho), **são retiradas as médias empresas no título e no texto, mantendo além das micro também as pequenas empresas** nesta redução dos direitos e garantias dos trabalhadores nos processos de despedimento.

#### **Artigo 366º - Compensação por despedimento colectivo**

Relativamente ao disposto no nº 1 no Código do Trabalho, prevendo uma compensação correspondente a **14 dias** de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, **é proposto que passem a ser 15 dias** (sic!!!).

Aliás, e para que não restem dúvidas da limitação da esmola, **no artigo 12º final da proposta em análise – Disposições transitórias – é introduzido um nº 2** que refere que

o regime constante deste nº 1 do artigo 366º (ou seja, a passagem de 14 para 15 dias por ano completo de trabalho da compensação em caso de despedimento colectivo) só é aplicável “ao período da duração da relação contratual posterior ao início da vigência e produção de efeitos da presente lei” (!).

**É também substituído o nº 4 do Código do Trabalho** em que se presume que “o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo” **pela seguinte formulação: “O pedido de reintegração no âmbito de acção de apreciação judicial do despedimento constitui o trabalhador na obrigação de prestar caução da compensação recebida (ao tribunal)”.** **Em consequência e em coerência, também é revogado o nº 5** que refere que a “presunção” de que aceita o despedimento “pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue, ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último”.

#### **Artigo 431º - Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores**

No seu nº 2, como noutras alterações já referidas, do caderno eleitoral e da sua publicação no sítio da intranet da empresa, pela publicitação em alternativa num destes meios (“ou”).

#### **Artigo 480º - Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável**

No seu nº 1, também recua e substitui o que está no anteprojecto, quanto ao dever do empregador de afixação nas instalações e da publicação no sítio da intranet da empresa das convenções colectivas de trabalho aplicáveis, pela sua divulgação num destes meios em alternativa (“ou”).

#### **Artigo 497º - Aplicação ao nível empresarial**

No anteprojecto (nº 1), previa-se que “a convenção colectiva que, por efeito do artigo anterior (*artigo 496º - princípio da filiação*), abranja **mais de metade** dos trabalhadores ao serviço do empregador pode ser aplicada aos outros trabalhadores por determinação do empregador e salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada relativamente aos seus filiados”. Ou seja, eliminar-se-ia o direito previsto no artigo 497º em vigor de o trabalhador não sindicalizado escolher a convenção colectiva que lhe é aplicável.

Agora, **na nova proposta apresentada à UGT para este nº1**, mantendo-se a eliminação do direito de escolha do trabalhador não filiado quanto à convenção que lhe é aplicável: “a convenção colectiva aplicável ao empregador nos termos do número anterior (? *Nota: a esclarecer o que parece ser um lapso, pois deve referir-se ao artigo anterior do CT, 496º - princípio da filiação – e não a um suposto número anterior*

*inexistente*) **pode ser aplicada a todos os trabalhadores da empresa ou estabelecimento por determinação do empregador** e salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada relativamente aos seus filiados”.

Na nova proposta é introduzido **um novo nº 2**: quando exista mais do que uma convenção aplicável, o empregador **“apenas pode determinar a aplicação daquela que tenha maior número de trabalhadores abrangidos** por empresa ou profissão na empresa”.

As propostas relativas ao nº 1 e ao nº2, comparativamente com o anteprojecto, , **reforçam assim ainda mais o grau de decisão unilateral do empregador quanto à convenção colectiva aplicável.**

O nº 2 do anteprojecto passa a nº 3 na proposta, mantendo a mesma redacção, que estabelece que a determinação da aplicação geral da convenção pelo empregador e a sua declaração aos trabalhadores **“deve ser precedida de parecer da comissão de trabalhadores, quando exista”**. Ou seja, **é cometido à comissão de trabalhadores um direito que devia ser obrigatoriamente também, ou sobretudo, das estruturas sindicais.**

#### **Artigo 514º - Extensão do contrato colectivo ou de decisão arbitral**

**A nova proposta mantém o texto do nº 1 do anteprojecto**, equivalente ao disposto na lei: a convenção ou decisão arbitral relativa ou equiparada a contrato colectivo de trabalho pode ser estendida por portaria de extensão, no todo ou em parte, a empregadores e trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade ou profissional definido naquele instrumento. **Com uma diferença, em ambos os casos, relativamente ao que dispõe a lei: o anteprojecto e a proposta falam apenas em contratos colectivos de trabalho (sectoriais), excluindo os acordos colectivos de trabalho (relativos a várias empresas e grupos de empresas) e os acordos de empresa.** Na lei fala-se em “convenção colectiva”, que cobre os vários tipos de acordos. **Esta redução quanto ao universo das convenções que podem ser objecto de extensão deve ser avaliada nos seus efeitos, sobretudo no que respeita aos ACT.**

No nº 3 da proposta é ainda incluída **uma alteração significativa** relativamente ao anteprojecto: “a extensão não abrange **empregadores** e trabalhadores filiados em associação sindical que tenham manifestado a sua oposição à extensão”. Ou seja, **introduz a capacidade de oposição dos empregadores à aplicação das portarias de extensão nas suas empresas apesar do acordo das respectivas associações patronais, o que pode ter sérias consequências na sua eficácia e atribui aos empregadores** incluindo, parece, os filiados em associações patronais signatárias de convenções e requerentes da sua extensão, **um direito de oposição que deveria ser apenas da parte**

**mais fraca, os trabalhadores e os sindicatos.** Em nome de uma falsa equivalência ou igualdade.

**Artigo 62º Decreto-Lei 187/2007 - Acumulação da pensão de velhice com rendimentos de trabalho e actividade**

Mantendo o princípio geral no seu nº 1 de que **a acumulação da pensão de velhice com rendimentos de trabalho é livre**, sem prejuízo das excepções nomeadas, **o problema está na proposta de revogação total do nº 3 do mesmo artigo**, que na lei actual estabelece que **“É proibida a acumulação de pensão antecipada de velhice, atribuída no âmbito da flexibilização, com rendimentos provenientes de exercício de trabalho ou actividade, a qualquer título, na mesma empresa ou grupo empresarial, por um período de três anos a contar da data de acesso à pensão antecipada.”**

**Esta medida, proposta pela CIP e acolhida pelo governo, é feita conforme aos interesses dos empregadores** que, assim, poderiam pressionar reformas antecipadas de trabalhadores e continuar a contratá-los sem interrupção de trabalho e beneficiando ainda da baixa da TSU resultante da sua reforma. Mais encargos para o regime previdencial, menos custos para os empregadores e mais reformas antecipadas em nome da “flexibilização” que as justifica.

**Código dos regimes contributivos do sistema previdencial da segurança social**

**Artigo 14º A – Extensão**

**A alteração do artigo 10º nº 2 do Código do Trabalho, contida no anteprojecto, como é sabido, dá um sério golpe na presunção de laboralidade** (ou seja, do reconhecimento de um contrato de trabalho) **dos falsos recibos verdes, incluindo dos trabalhadores das plataformas**, ao pretender estabelecer que há dependência económica “sempre que o prestador do trabalho seja uma pessoa singular que preste directamente, e sem intervenção de terceiros, **uma actividade para um beneficiário, do qual obtenha 80% do seu rendimento anual**”, em vez do mínimo de 50% de rendimento anual para um mesmo beneficiário que o Código do Trabalho actual prevê no referido número e artigo, remetendo para o artigo 140º do Código dos regimes contributivos que estabelece esse limiar

**A nova proposta do Governo, para reforçar e consolidar esta mudança na própria fonte, vem ainda incluir a alteração do artigo 140º - A nº 1 do código dos regimes contributivos do sistema previdencial** para que o “apuramento das entidades contratantes” pela Segurança Social seja efectuado “quando as entidades beneficiem, no mesmo ano civil, **de 80% ou mais** do valor total da actividade de empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade

limitada” e não de “mais de 50% do valor total da actividade” como dispõe o código contributivo em vigor.

**Assim seria drasticamente reduzido o universo de trabalhadores que poderiam aceder ao reconhecimento de um contrato de trabalho, condenando um maior número à condição mais precária de prestadores de serviços.** Sobretudo pela combinação desta medida com o desmantelamento proposto no anteprojecto do artigo 12º A do Código do Trabalho relativo à “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital”.

Senhora da Hora, 19/11/2025.

Henrique Sousa

Analista de relações de trabalho e sindicalismo e membro da Práxis