

Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral

Contributo da CIP

Nota: O presente Contributo está estruturado de acordo com a divisão temática proposta pela Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social na reunião da CPCS de 10 de setembro de 2025.

I - Modalidades de contratos de trabalho

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

No âmbito da **contratação a termo**, é positivo o aumento da duração máxima dos contratos a termo certo de 2 para 3 anos e da duração máxima do contrato a termo incerto de 4 para 5 anos (artigo 148.º n.º 1 e 5 do CT), bem como a eliminação da limitação de a duração total das renovações não poder ser superior à duração inicial (artigo 149.º n.º 4).

São também positivas as alterações no domínio dos fundamentos de recurso à contratação a termo (artigo 140 do CT).

Como *supra* já se deixou vincado, a flexibilidade externa constitui vetor essencial na competitividade.

2.

No âmbito do **Teletrabalho**, destaca-se o reequilíbrio das posições do trabalhador e do empregador, mormente no que se reporta à fundamentação em caso de recusa (artigo 166.º n.º 6 e 7 do CT).

A solução vigente tem ínsito um desequilíbrio que se impõe corrigir.

- Algumas soluções cuja reformulação se impõe

1.

No âmbito do **teletrabalho**, torna-se imperioso prever expressamente situações em que o teletrabalho possa ser imposto unilateralmente pelo empregador, quando as funções em causa o permitam, de forma excecional e temporária, nomeadamente:

- Em caso fortuito ou de força maior (p. ex. situação de doença, pandemias, etc.);
- Por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Assim, resultaria reforçada a resiliência das empresas e a segurança dos trabalhadores, assegurando que, perante acontecimentos excecionais, o teletrabalho pode funcionar como um instrumento de equilíbrio e de salvaguarda do interesse coletivo.

É de ressaltar, em particular, que em contextos de crise económica, de transformações tecnológicas aceleradas ou de ruturas abruptas de mercado, a imposição temporária do teletrabalho pode constituir medida indispensável para preservar a viabilidade da empresa e, com ela, a manutenção dos postos de trabalho.

Assumindo carácter excecional e limitado no tempo, ficaria respeitado o equilíbrio entre direitos fundamentais em presença.

2.

Alargamento da admissibilidade de contrato de trabalho de muito curta duração para fazer face à atividade de empresas obrigadas a assegurar turnos de serviço permanente ou

em regime de disponibilidade para além do seu período normal de funcionamento (artigo 142.º do CT).

O alargamento do contrato de muito curta duração a este tipo de atividades não só assegura a continuidade de serviços essenciais e inadiáveis, como reforça a competitividade das empresas, conciliando a necessária flexibilidade com a proteção do emprego estável.

O alargamento permite ou defende:

- ✓ Resposta a necessidades operacionais inadiáveis: Muitas empresas, nomeadamente nas áreas da logística, transportes, saúde, energia, segurança, hotelaria ou apoio a clientes, têm de garantir funcionamento contínuo ou serviços em permanência. Estas atividades não podem ser interrompidas, sob pena de graves prejuízos para os utentes, para a economia e para a própria reputação da empresa.
- ✓ Flexibilidade para gestão de imprevistos: O recurso a contratos de muito curta duração permite dar resposta imediata a ausências súbitas de trabalhadores, a picos inesperados de procura ou a ocorrências extraordinárias. Sem este instrumento, as empresas ficam expostas a ruturas operacionais, com consequências diretas na continuidade do serviço e na satisfação dos clientes.
- ✓ Proteção do emprego regular: A possibilidade de utilizar contratos de muito curta duração em situações específicas reduz a pressão sobre os quadros permanentes e evita sobrecargas excessivas de trabalho. Em última instância, contribui para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores já integrados, equilibrando necessidades empresariais e direitos laborais.
- ✓ Competitividade e sustentabilidade: Num mercado cada vez mais dinâmico e exigente, a ausência de mecanismos de contratação flexível compromete a capacidade das empresas portuguesas em competir com operadores internacionais que já dispõem de

soluções mais adaptadas. O alargamento proposto reforça a resiliência e a sustentabilidade das empresas nacionais.

- ✓ **Proporcionalidade e segurança jurídica:** A medida tem natureza excecional e circunscrita, aplicando-se apenas quando se verifique a obrigação legal ou contratual de assegurar turnos permanentes ou disponibilidade alargada. Mantém-se, assim, a proteção contra o uso abusivo, mas garante-se às empresas um instrumento legal adequado para gerir situações que escapam à sua previsibilidade normal.

3.

Na **contratação a termo** é necessário criar um regime estável de incentivos a contratos sem termo e conversão de contratos a termo.

A criação de um regime estável de incentivos a contratos sem termo e à conversão de contratos a termo é uma medida que equilibra os interesses das empresas e dos trabalhadores.

Promove, ainda, relações laborais mais sólidas, reforça a competitividade e a produtividade das empresas, reduz a segmentação do mercado de trabalho e assegura maior confiança no futuro das relações laborais em Portugal.

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

Alargamento da **admissibilidade de trabalho intermitente a empresas obrigadas a assegurar turnos de serviço permanente ou em regime de disponibilidade para além do seu período normal de funcionamento** (artigo 157.º do CT).

O trabalho intermitente é uma modalidade contratual concebida para atividades de carácter descontínuo ou irregular, permitindo às empresas recorrer a trabalhadores apenas quando

a atividade efetivamente o exige, assegurando, ainda assim, uma retribuição mínima nos períodos de inatividade.

Apesar do seu potencial, a admissibilidade deste regime tem permanecido demasiado restrita, limitando a sua utilização em setores cuja realidade laboral não se ajusta à lógica tradicional da prestação contínua de trabalho.

Torna-se, por isso, pertinente alargar a admissibilidade do trabalho intermitente às empresas obrigadas a assegurar turnos de serviço permanente ou em regime de disponibilidade para além do período normal de funcionamento.

Em muitos setores, sendo a saúde um mero exemplo, existem obrigações legais ou funcionais de garantir serviços contínuos e resposta imediata, mesmo fora do horário regular. Nestes casos, as empresas enfrentam, não raro, necessidades de carácter descontínuo ou irregular.

O recurso ao contrato de trabalho intermitente nestas circunstâncias permitiria compatibilizar a flexibilidade empresarial com a segurança jurídica. As empresas teriam ao seu dispor uma ferramenta legal adequada para responder a esse tipo de necessidades, evitando práticas informais. Simultaneamente, os trabalhadores beneficiariam de uma remuneração mínima garantida nos períodos de inatividade, o que assegura proteção social e previsibilidade de rendimento.

2.

O artigo 165.º do CT define **teletrabalho** como a prestação de trabalho em local não determinado pelo empregador – ou “*não predisposto por este*”, conforme o Anteprojeto.

No caso do trabalhador subordinado, o empregador assume um controlo indireto sobre o local de trabalho.

A prestação de teletrabalho exige acordo escrito entre as partes, em que deverá ser indicado o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, de acordo com o previsto no artigo 166.º, n.º 2 e 4, alínea b), do CT.

O Anteprojeto propõe uma nova redação, em que é retirado “*o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho*”, afastando a presunção de que o local de trabalho pressupõe a “habitualidade”, exigindo antes o acordo entre as partes.

Assim, para efeitos de teletrabalho, considera-se que o local de trabalho é aquele que as partes definiram no acordo.

Por sua vez, o artigo 170.º A, n.º 5, do CT, vem determinar que “*O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade (...)*”. Esta disposição parece contrariar as regras sobre definição do local de trabalho, ao determinar que, para efeitos de acidentes de trabalho, o local de trabalho é definido pelo trabalhador.

O regime dos acidentes em (tele)trabalho exige a leitura conjunta das normas do Código do Trabalho com as da Lei de Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009 -LAT), para as quais remetem os artigos 283.º e 284.º, do Código do Trabalho.

As remissões do Código do Trabalho para a LAT remetem para o artigo 8.º, n.º2, al. a), em que se define local de trabalho “*todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador*”.

As situações de teletrabalho encontram-se previstas quando se refere ao controlo indireto do empregador. No entanto, nas situações de teletrabalho, estamos a falar de locais de trabalho que são controlados pelo trabalhador, pelo que é questionável o controlo indireto pela entidade empregadora.

De todo o modo, a redação atual do artigo 8.º apresenta a alínea c), que vem limitar este conceito, referindo-se ao local que conste do acordo de teletrabalho. No Anteprojeto, esta referência seria revogada.

Esta alínea assume pois especial importância no processo de definição do local de teletrabalho, e que vai no mesmo sentido da legislação laboral, ao remeter para o acordo para a prestação de teletrabalho e para as regras que incumbem às partes chegar a acordo para a determinação do local de trabalho.

Neste contexto, propomos:

- O artigo 8.º, n.º2, da LAT, deverá manter a alínea c), que visa contribuir para a segurança jurídica, na sua importante função de delimitação do local de trabalho;
- O artigo 170.º-A, n.º5, do CT, deverá ser revisto, uma vez que assenta no pressuposto de que o local de trabalho a considerar para efeitos de reparação de acidentes em teletrabalho é o local onde o trabalhador presta habitualmente a sua atividade. Esta alteração é sugerida em linha com a alteração sugerida no Anteprojeto para o artigo 166.º, n.º4, al. b), do CT.

II - Tempo de trabalho

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Reintrodução do **banco de horas individual**.

O Retorno ao Banco de Horas Individual, potencia não só ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como também uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar (artigo 208.º-A).

Trata-se de um exemplo claro de flexibilidade interna, com virtualidades notórias, ela também parâmetro vital na competitividade.

- Algumas soluções cuja reformulação se impõe

1.

Tal como se encontra redigido o n.º 6 do artigo 208.º A do Anteprojeto sobre o **banco de horas individual**, o mesmo parece consubstanciar uma limitação total à autonomia contratual das partes – o que não se afigura razoável nem equilibrado.

Equilibrado é que as partes possam, se existir saldo a favor do trabalhador no final do período de referência, acordar que esse saldo possa ser compensado por uma das formas previstas no n.º 4 do artigo 208.º para o qual remete o n.º 1 do artigo 208.º A ao disciplinar o conteúdo do acordo que institui o regime.

2.

O Anteprojeto, de forma que se entende como mais adequada, qualifica e insere a denominada “**Compra de férias**” no instituto das faltas, mais propriamente no domínio das faltas justificadas não remuneradas.

Nos termos do Anteprojeto, esta situação pode ter um máximo de 2 dias por ano, ter a sua génese em solicitação do trabalhador, requerida por este no prazo de 10 dias sobre a marcação do período de férias, apenas podendo o empregador opor-se ao seu gozo com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa (artigo 249.º n.º 2 alínea k) e 3 e artigo 255.º n.º 2 alínea e) do CT).

Na perspetiva da CIP, tratando-se de não prestação de trabalho, com reflexos mormente na organização e funcionamento das empresas, a existência e gozo destes dias deve estar sempre dependente de acordo entre trabalhador e empregador.

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

No domínio das **faltas**, sublinham-se dois aspetos.

Por um lado, definir que, como regra, todas as faltas, ainda que justificadas, determinam a perda de retribuição.

Na ordem jurídica laboral portuguesa, o regime geral das faltas justificadas assenta no princípio de que estas não determinam perda de retribuição. Ou seja, é o empregador quem suporta financeiramente ausências ao trabalho que, muitas vezes, decorrem de motivos que extravasam a esfera da empresa.

A CIP entende que este paradigma deve ser revisto. Como regra, as faltas ainda que justificadas deveriam determinar perda de retribuição. A retribuição é contrapartida do trabalho que, nas ausências, inexistente.

Por outro lado, é necessário prever expressamente que as faltas previstas no artigo 251º n.º 1, a) do CT, na redação em vigor, são pagas, a partir do 6º dia de falta, pela Segurança Social, através de subsídio no valor de 65% da Remuneração de Referência.

2.

No caso de **microempresa, prever um acréscimo de 20% do limite anual do trabalho suplementar, atualmente previsto, quando se verifique uma ausência de mais de 20% dos trabalhadores do respetivo quadro de pessoal permanente** (artigo 228.º do CT), prevendo-se, ainda, que, por acordo entre trabalhador e empregador, possa ocorrer compensação integral, em dias de descanso e/ou dias acrescidos de férias, do trabalho suplementar realizado, em detrimento dos acréscimos retributivos que tem associados.

Na perspetiva da CIP afigura-se importante tal acréscimo quando se verifique uma ausência superior a 20 % do quadro de pessoal permanente, assegurando-se desta forma um critério objetivo e verificável.

Em microempresas, a ausência de apenas dois ou três trabalhadores pode comprometer de forma grave a continuidade da atividade, colocando em causa a prestação de serviços ou a execução de encomendas. Ao permitir que o limite de trabalho suplementar seja flexibilizado em tais situações, garante-se a viabilidade do negócio e, conseqüentemente, a preservação do emprego.

3.

Permitir no âmbito da **desconexão** contactos informativos sem exigir resposta do trabalhador (artigo 199.º-A do CT).

Como todos reconhecemos, a globalização e a utilização maciça da tecnologia colocam uma pressão crescente não só para os trabalhadores, mas também para as empresas que, para serem competitivas no mercado global, precisam ser ágeis e rápidas na forma como operam.

Reconhecemos, também, que eventualmente é necessário sensibilizar os empregadores e trabalhadores para a razoabilidade no uso das novas tecnologias de comunicação (v. e-mails).

Sempre defendemos que, na análise do direito à desconexão, é necessário ponderação e bom senso.

De facto, temos de ter bem presente que os adventos tecnológicos alteram significativamente o modelo de trabalho que vingou até meados dos anos 80 do século passado, sendo que a organização do tempo de trabalho deixou de estar associada a um modelo fabril, com horas de trabalho bem definidas.

Neste enquadramento, a CIP entende que os contactos informativos devem ser admissíveis fora do período normal de trabalho, sem que tal implique qualquer obrigação de leitura ou de resposta por parte do trabalhador.

Em termos práticos, o direito à desconexão deve ser compreendido como a garantia de que os trabalhadores não estão obrigados a atuar em consequência de comunicações digitais recebidas fora do seu horário de trabalho.

Assim sendo, propõe-se as seguintes alterações ao artigo 199 - A:

Artigo 199.º-A

~~Dever de abstenção de contacto~~ Direito à desconexão digital

~~1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso~~ O trabalhador tem o direito à desconexão digital, não participando ~~realizar, responder ou participar~~ em atividades ou comunicações relacionadas com o trabalho através de ferramentas digitais, fora do seu período normal de trabalho, sem prejuízo das situações de força maior.

2 - Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

III - Vicissitudes contratuais

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

A CIP considera essencial repor o regime de Lay-off simplificado, enquanto instrumento excecional de resposta a situações de crise incontrolável e de forte instabilidade económica.

A experiência recente demonstrou que este mecanismo foi e é fundamental para garantir liquidez às empresas, proteção do emprego e estabilidade social, assegurando uma resposta rápida, flexível e financeiramente viável em momentos de rutura temporária da atividade.

O regime de Lay-off normal, previsto no Código do Trabalho, é excessivamente complexo, moroso e administrativamente pesado, não permitindo uma atuação imediata perante quebras abruptas de encomendas, disrupções nas cadeias de fornecimento ou flutuações graves de mercado.

Já o Lay-off simplificado assenta em procedimentos eletrónicos céleres, garantindo simultaneamente controlo público e eficácia económica (veja-se: requerimento eletrónico direto à Segurança Social, com declaração do empregador e certificação do contabilista, sem fase de negociação formal e fiscalização à posteriori vs comunicação à comissão de trabalhadores, informação às estruturas representativas dos trabalhadores; negociação prévia e decisão formal; envio e fiscalização da ACT e Segurança Social).

Setores altamente expostos à volatilidade das encomendas e à concorrência internacional, ilustram bem esta necessidade. A sua capacidade de adaptação depende de instrumentos de gestão de recursos humanos que combinem rapidez, flexibilidade e sustentabilidade financeira.

A CIP defende, por isso, que o Lay-off Simplificado seja integrado no quadro jurídico nacional como instrumento de emergência transversal, aplicável a todos os setores em contextos de crise excecional, devidamente delimitados e controlados, funcionando em complementaridade com os mecanismos de flexibilidade laboral já existentes.

2.

No âmbito do artigo 285.º do CT, onde se regula os efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento, impõe-se acrescentar um número onde se consigne que este artigo não é aplicável quando a contratação coletiva preveja regime específico que salvaguarde a transmissão dos postos de trabalho, e que seja declarado pelas partes outorgantes como globalmente mais favorável.

Trata-se claramente de beneficiar a autonomia coletiva e dinamizar a própria contratação coletiva, objetivos que devem ser prosseguidos.

Ainda no âmbito da transmissão de empresa ou estabelecimento, não se encontra razão, bem pelo contrário, para substituição, no artigo 286.º A (Direito de oposição do Trabalhador) da expressão “*prejuízo sério*” por “*fundamento relevante*”, já que esta é muito mais genérica e difusa do que aquela.

IV - Parentalidade e conciliação

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Considera-se positivo o estabelecimento de um prazo para a **dispensa para amamentação** até a criança perfazer dois anos (artigo 47º, n.º 1) - o que respeita a Recomendação da OMS - e compara favoravelmente com qualquer outro regime Europeu.

Acresce ressaltar que faltar duas horas diárias se traduz em faltar mais de um dia de trabalho por semana e mais de uma semana por mês.

V – Despedimentos

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Alargamento da possibilidade de o empregador requerer ao tribunal a exclusão da reintegração, como consequência de despedimento ilícito, substituindo-a pela indemnização (artigo 392.º n.º 1).

O alargamento dessa possibilidade, nos termos constantes do Anteprojeto, ou seja, mediante ponderação e aferição judiciais permite encontrar soluções equilibradas e respeitadoras do princípio da proporcionalidade na harmonização entre o direito à segurança no emprego e a liberdade de desenvolvimento da iniciativa económica.

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

É necessário consagrar a necessidade de **renovação do quadro das empresas como fundamento objetivo de despedimento**.

A lei laboral portuguesa reconhece atualmente fundamentos objetivos de despedimento. Todavia, o ordenamento jurídico não contempla a necessidade de renovação do quadro de trabalhadores como motivo autónomo e objetivo para a cessação de contratos.

Ora, a evolução dos mercados, a transformação tecnológica e digital, a transição climática e energética, bem como a crescente pressão competitiva internacional, exigem das empresas uma capacidade contínua de adaptação. Essa adaptação não se esgota em

investimentos em equipamentos ou em inovação organizacional. Muitas vezes implica a redefinição de perfis profissionais, a incorporação de novas competências e a substituição de funções que se tornaram obsoletas.

Neste contexto, a renovação dos quadros deve ser considerada um fundamento objetivo de despedimento. Não se trata de uma faculdade arbitrária do empregador, mas antes de um instrumento legal que reconhece que a sobrevivência ou crescimento das empresas dependem da adequação permanente do seu capital humano às exigências do mercado.

A consagração legal deste fundamento cumpre um duplo propósito. Por um lado, protege as empresas, permitindo-lhes alinhar os seus recursos humanos com as necessidades presentes e futuras. Por outro lado, protege também os próprios trabalhadores, na medida em que o emprego depende da viabilidade da empresa. Uma empresa incapaz de se renovar corre o risco de perder competitividade, reduzir atividade e, em última instância, desaparecer, com prejuízo para todos os postos de trabalho.

A introdução desta possibilidade deve, naturalmente, ser regulada com prudência, fixando-se limites percentuais (10% ou 15%) e garantindo transparência no processo. O objetivo não é fragilizar os vínculos laborais, mas permitir uma renovação parcial, responsável e equilibrada dos quadros.

Deste modo, a lei laboral portuguesa ficaria mais próxima da realidade económica contemporânea, promovendo um equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a necessidade de adaptação das empresas. Ao reconhecer a renovação de quadros como fundamento objetivo de despedimento, reforça-se a competitividade, assegura-se a sustentabilidade das organizações e protege-se, em última análise, o próprio emprego.

Entre outras possíveis soluções, uma profunda revisão do despedimentos por inadaptação poderia atenuar e dar resposta a algumas destas preocupações e necessidades.

VI - Ação sindical nas empresas

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Revogação da norma onde se regula **a atividade sindical na empresa onde não existam quaisquer trabalhadores filiados em associações sindicais** (nº 2 do artigo 460.º do CT).

A previsão do direito a instalações no interior da empresa, para organizações sindicais, mesmo que aí não tenham qualquer filiado (cfr. artigo 460.º/2 do CT), configura uma violação ao direito à propriedade privada, bem como do direito de livre iniciativa económica, designadamente, na vertente da liberdade de organização, funcionamento e desenvolvimento da atividade económica (cfr. artigos 56.º/1, 61º/1 e 80.º, c) todos da CRP).

VII - Contratação coletiva

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Revogação da proibição do recurso à terciarização de serviços (**outsourcing**) nas situações em que, nos 12 meses anteriores, tenha ocorrido despedimento coletivo ou extinção do posto de trabalho (artigo 498.º A do Código do Trabalho, doravante CT).

Neste âmbito, e sendo verdade que a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, como direito fundamental, a proteção no emprego, igualmente certo é que a mesma CRP consagra o princípio da liberdade de iniciativa económica e da iniciativa privada, que sai desproporcionadamente posto em causa. A atividade das empresas é cada vez mais especializada, exigindo eficiência e qualidade.

2.

Promoção da **negociação coletiva** através da eliminação das restrições à sua autonomia:

- Eliminação do teletrabalho e dos acréscimos retributivos por trabalho suplementar de entre o elenco de matérias que constituem imperativos mínimos para os IRCT's, assim alargando o espaço para a contratação coletiva (artigo 3.º n.º 3 do CT);
- Eliminação da arbitragem necessária para apreciação da denúncia de convenção coletiva (artigo 500.º - A do CT), bem como da arbitragem necessária para a suspensão do período de sobrevivência e mediação (artigo 501.º- A do CT);
- Maior operacionalização do regime da caducidade e da sobrevivência das convenções coletivas (artigos 500.º e 501.º do CT).

A promoção da negociação coletiva não pode desprezar nem menosprezar o carácter voluntário que a mesma tem de assumir.

Por outro lado, o alargamento do espaço dessa mesma negociação coletiva reforça a promoção almejada.

- Algumas soluções cuja reformulação se impõe

1.

A previsão de aplicação aos outros trabalhadores de convenção coletiva que, por efeito do princípio da dupla filiação, abranja mais de metade dos trabalhadores e desde que o empregador assim o determine sem oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada relativamente aos seus filiados – para substituir o atual regime de escolha de convenção aplicável (artigo 497.º do CT), no setor privado não encontra âmbito objetivo de aplicação significativo, ante o princípio da dupla filiação previsto no artigo 496.º do CT.

A redação do artigo 497.º do CT ainda vigente tem neste domínio a maior utilidade e alcance, razão pela qual deve continuar a ser mantida a par desta nova redação proposta.

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

Eliminar a previsão de medidas que **privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada ou revista, no quadro de acesso a apoio ou financiamento públicos** (artigo 485.º n.º 2 do CT).

Neste domínio, duas ideias-força têm de ficar bem vincadas:

A primeira, a reiterar que, para a CIP, a negociação coletiva constitui um patamar do Diálogo Social absolutamente essencial ao ajustamento de soluções gerais e abstratas, como, por natureza, são as legais, às especificidades setoriais e empresariais que a realidade comporta e manifesta, sendo, ainda, decisiva na paz social e atenuação da conflitualidade – objetivos que têm de estar sempre presentes.

A segunda, a negociação coletiva insere-se, em termos constitucionais e pela Convenção n.º 98 da OIT sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, num quadro de voluntariedade – o que não se mostra facilmente compaginável com condicionamentos que, em seu torno, assumam natureza constrangedora.

Sem prejuízo do anteriormente exposto, uma nota também para ressaltar que, numa aproximação literal, de fora parecem ficar as empresas que se encontram diretamente abrangidas por convenção coletiva no âmbito da respetiva filiação em associação de empregadores outorgante de convenção coletiva, bem como as próprias associações outorgantes. Ou seja, de fora ficariam todos os contratos coletivos de trabalho – seus outorgantes e âmbito subjetivo de aplicação –, o que não é seguramente querido, porquanto se traduziria e consubstanciaria uma verdadeira aberração.

Mas é essencial que isso fique bem expresso e inequívoco.

2.

No domínio da **caducidade de convenção coletiva**, mais propriamente no n.º 8 do artigo 501.º do CT, estabelece-se que, na falta de acordo pelas partes quantos aos efeitos que se mantêm após a caducidade, são “os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho” em determinados institutos que aí ficam elencados.

A expressão “já produzidos”, tem ínsita a dimensão de passado e não qualquer projeção em termos de futuro.

Importa que isso mesmo resulte claramente expresso na lei, para certeza e segurança jurídicas - valores que neste domínio não sempre têm imperado.

VIII – Greve

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

No domínio **greve**, previsão expressa de que também o abastecimento de águas e alimentar, os serviços de cuidado a crianças, idosos, doentes e pessoas com deficiência, bem como os serviços de segurança privada, integram setores destinados à satisfação de necessidade sociais impreteríveis (artigo 537.º n. 1 do CT).

O pragmatismo, relevância, natureza e notório impacto destes setores tornam esta explicitação, enunciação e inclusão, como pautadas da maior racionalidade.

- Algumas soluções cuja reformulação se impõe

1.

No domínio da **greve**, integrar os serviços de limpeza e desinfeção de instalações nos setores destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

As razões justificativas da inclusão são:

- ✓ Proteção da saúde pública e segurança coletiva: A ausência de limpeza e desinfeção, mesmo por curtos períodos, pode comprometer gravemente a salubridade dos espaços, expondo trabalhadores, utentes e cidadãos em geral a riscos de contaminação, propagação de doenças e degradação das condições de higiene. Trata-se, por conseguinte, de um serviço essencial à preservação do direito à saúde (artigo 64.º da Constituição).
- ✓ Continuidade de setores críticos: Hospitais, lares, escolas, transportes públicos, estabelecimentos alimentares, tribunais, serviços públicos e muitas empresas não podem funcionar em condições de dignidade e segurança sem a garantia mínima de limpeza e higienização. A paralisação destes serviços compromete o funcionamento de atividades que são, elas próprias, essenciais à comunidade.
- ✓ Prevenção de riscos laborais: A manutenção de condições de higiene adequadas nas instalações constitui um dever legal das entidades empregadoras, nos termos da legislação de segurança e saúde no trabalho. A suspensão total destes serviços durante uma greve implicaria incumprimento legal por parte das empresas e aumento do risco de acidentes e doenças profissionais.
- ✓ Experiência recente: A pandemia demonstrou, de forma inequívoca, que a limpeza e a desinfeção de espaços são atividades críticas para a contenção de riscos e para a proteção de toda a comunidade. Tal experiência reforça a evidência de que estes serviços não podem ser tratados como acessórios, mas sim como essenciais.

Por outro lado, no que respeita a empresas que asseguram a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, todos os avisos prévios devem ser enviados e publicados no site oficial da DGERT, garantindo transparência e permitindo às empresas solicitar atempadamente serviços mínimos. Estes devem ser definidos e organizados exclusivamente pelas empresas, assegurando segurança de pessoas e equipamentos.

IX – Outros

- Algumas soluções de sentido e alcance positivos

1.

Previsão da possibilidade de renúncia de crédito (**remissão abdicativa**) pelo trabalhador quando este declare expressamente a renúncia em declaração escrita notarialmente reconhecida (artigo 337.º n.º 3 do CT).

A proibição de tal renúncia elimina, na prática, a possibilidade de acordos de revogação do contrato de trabalho, o que viola o princípio da autonomia e da liberdade contratual, remetendo-nos para conflituosidade e litigiosidade, quando são conhecidos os méritos da paz social.

- Algumas soluções cuja reformulação se impõe

1.

O regime da **autodeclaração** de doença, tal como atualmente previsto, introduz um fator de risco acrescido para as empresas, uma vez que permite a ausência do trabalhador sem controlo clínico imediato, dificultando a gestão de recursos humanos e potenciando situações de absentismo injustificado.

Acresce, a perceção generalizada ou dúvida sobre a veracidade de tais declarações.

2.

O **pagamento em duodécimos** dos subsídios de férias e de Natal por mera opção do trabalhador pode gerar impacto significativo para as grandes empresas, sobretudo do ponto de vista operacional/procedimental, em que a empresa tem de ter capacidade de personalizar a forma de pagamento dos subsídios para cada um dos trabalhadores, em função da vontade dos mesmos, gerando uma carga administrativa acrescida (artigos 263.º e 264.º).

O mesmo se pode verificar nas micro empresas.

Importa igualmente ter presente que a medida pode acarretar riscos para os trabalhadores.

Com efeito, a reconhecida insuficiência de literacia financeira de uma parte significativa da população trabalhadora pode conduzir a uma utilização imediata dos montantes recebidos. Tal situação pode, eventualmente, comprometer o reforço do rendimento disponível em períodos específicos do ano, como, por exemplo, o regresso às aulas, podendo colocar em causa a estabilidade financeira das famílias.

Neste contexto, a medida deve ser objeto de reponderação e avaliação de impacto.

Em todo o caso, deve ser exigido sempre o acordo do empregador.

3.

Em vez de se impor simultaneamente **a afixação física e a disponibilização em intranet de certas categorias de informação**, é necessário prever que estas obrigações possam ser cumpridas de forma alternativa ou cumulativa, consoante a escolha do empregador, dado que muitas empresas não dispõem de intranet nem têm obrigação legal de a possuir.

Por outro lado, a utilização da expressão intranet mostra-se desajustada e limitada, na medida em que não corresponde à realidade tecnológica atualmente existente em muitas empresas. Com efeito, diversas organizações, nomeadamente empresas de grande

dimensão, já recorrem a soluções mais avançadas e adaptadas às necessidades dos seus trabalhadores, designadamente aplicações móveis (APP's) que permitem um acesso mais direto, intuitivo e eficaz à informação relevante.

A manutenção da referência exclusiva à intranet pode, assim, traduzir-se numa visão restritiva e ultrapassada, não refletindo a diversidade de instrumentos tecnológicos que as empresas disponibilizam para assegurar a comunicação interna.

Em síntese, nesta alternativa, deve ser permitida possibilidade de se recorrer a qualquer meio digital.

- Algumas soluções cuja inclusão se justifica e torna necessária

1.

A eliminação da regra **que impede, durante três anos, o exercício de atividade na mesma empresa após a reforma antecipada** permitiria às empresas aceder, quando necessário, a talento qualificado e aproveitar o conhecimento acumulado. Muitos trabalhadores que saem antecipadamente detêm competências críticas, cuja recuperação seria uma mais-valia imediata para a produtividade e para a transferência de know-how às novas gerações (n.º 3 do artigo 62.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, que aprova o regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social).

Do ponto de vista da gestão, esta medida reforçaria a flexibilidade das empresas, permitindo responder a picos de atividade ou a necessidades específicas sem recorrer a soluções externas mais onerosas. Também reduziria custos de integração e formação, dado que o trabalhador já conhece a cultura e os processos da organização, contribuindo para ganhos de eficiência e competitividade.

Para os trabalhadores, a possibilidade de continuar ou regressar à mesma empresa significa maior liberdade de escolha, acesso a rendimentos adicionais e uma valorização social e profissional que favorece o envelhecimento ativo.

É importante sublinhar que esta proposta não tem como objetivo promover abusos ou situações de fraude. O seu propósito é criar um regime equilibrado que, preservando os direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade do sistema de segurança social, permita às empresas e aos próprios reformados encontrar soluções adequadas às suas necessidades. A prevenção de eventuais abusos pode ser assegurada por mecanismos de controlo administrativo, sem recurso a uma interdição absoluta e desproporcionada.

2.

Na **formação profissional**, por um lado, deveria ser introduzida referência expressa à proporcionalidade da formação no ano de suspensão e cessação do contrato de trabalho, em harmonia com a jurisprudência que vem sendo produzida sobre o assunto (veja-se, a título de exemplo, os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 14-02-2022, Proc. 150/21.0T8AVR.P1 e de 15-01-2024, Proc. 7253/21.9T8VNG.P1).

Por outro lado, as horas obrigatórias devem contabilizar a formação em sentido mais amplo (não ministrada em sentido tradicional), considerando todas as formas de aprendizagem e desenvolvimento do trabalhador, tais como formação *on job*, voluntariado de competências, mobilidades com alocação parcial a projetos de desenvolvimento de competências, etc., as quais têm sido uma aposta crescente de grandes empresas, e demonstrado ser a forma mais eficaz de aprendizagem.

3.

Possibilitar a diminuição da retribuição por acordo entre as partes, ainda que condicionada ao reconhecimento notarial nos termos da lei, da assinatura das partes dos acordos.

O princípio da irredutibilidade salarial é um dos pilares do direito do trabalho.

Contudo, em situações de grave crise económica ou de quebra abrupta de atividade, este princípio revela-se excessivamente rígido, deixando às empresas apenas a alternativa do despedimento ou até do encerramento. A possibilidade de diminuição da retribuição, mediante acordo entre empregador e trabalhador, introduziria um mecanismo de flexibilidade que protege simultaneamente a viabilidade das empresas e o emprego.

Em cenários de recessão ou dificuldades financeiras sérias, muitas empresas não conseguem suportar integralmente a massa salarial. Nesses casos, um acordo de redução temporária da retribuição é preferível à cessação dos contratos, pois evita o desemprego e permite manter os postos de trabalho. Para o trabalhador, receber menos, mas continuar a trabalhar, é mais favorável do que perder totalmente o rendimento e depender de prestações sociais.

Ao ser regulada na lei a possibilidade de redução de retribuição por acordo, evitam-se práticas informais ou soluções pouco claras que fragilizam a posição de ambas as partes.

A existência de um quadro legal seguro dá previsibilidade e confiança ao processo, delimitando prazos, percentagens e condições de reversibilidade.

Para as empresas, esta solução permite manter a sua estrutura produtiva, preservar talento e reduzir custos imediatos sem recorrer a despedimentos.

Para os trabalhadores, assegura a manutenção do vínculo contratual e a preservação de direitos laborais, ainda que reduzido, em vez de cair no desemprego.

Para a sociedade, evita-se o aumento do desemprego, da despesa com prestações sociais e a perda de capacidade produtiva da economia.

4.

Deixar expresso que a aferição do princípio “*trabalho igual, salário igual*”, tem como âmbito de aplicação, e pressuposto, a subsunção ao mesmo IRCT.

Na perspetiva da CIP, o princípio constitucional do “*trabalho igual, salário igual*” é fundamental para assegurar justiça e transparência nas relações laborais.

Contudo, importa delimitar de forma clara o seu âmbito de aplicação.

A aferição da igualdade retributiva não pode ser feita de forma abstrata, nem entre trabalhadores abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva distintos. Cada IRCT é o resultado de um processo autónomo de negociação, onde empregadores e sindicatos definem categorias profissionais, grelhas salariais, critérios de progressão e demais condições de trabalho. Esses equilíbrios refletem a realidade setorial, a capacidade económica das empresas e as opções livremente assumidas pelas partes.

Comparar trabalhadores regulados por diferentes convenções coletivas corresponderia a desconsiderar a função própria da contratação coletiva, colocando em causa a autonomia negocial e a segurança jurídica. Tal prática poderia originar distorções graves, esvaziando a margem de liberdade das empresas e enfraquecendo a confiança no instrumento que deve ser o pilar das relações laborais: a contratação coletiva.

Por isso, a CIP defende que a aplicação do princípio “*trabalho igual, salário igual*” só é juridicamente sustentável quando os trabalhadores se encontram abrangidos pelo mesmo IRCT. Apenas nesse quadro existe homogeneidade normativa, garantindo que as comparações assentam em critérios objetivos e coerentes.

Reforçar este entendimento é essencial para valorizar a negociação coletiva, evitar litígios desnecessários e preservar a estabilidade das relações laborais. Ao respeitar os equilíbrios alcançados em cada convenção, assegura-se que a igualdade retributiva convive em harmonia com a autonomia coletiva e com a competitividade das empresas.

5.

Tornar a evolução da **Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) previsível**, sustentada e sustentável face à evolução da economia e competitividade nacionais, definindo, em Concertação Social, um método para a sua determinação, pautado por grande pragmatismo e que tenha em conta o desempenho das empresas e da envolvente internacional, assente em parâmetros objetivos controláveis e monitorizáveis, para determinar o seu valor.

Sem prejuízo do exposto, discordamos da eliminação prevista no Anteprojeto da referencia à evolução da produtividade, vetor da maior importância na determinação da evolução da RMMG.

6.

A CIP propõe, também, a introdução de um **prazo máximo de 30 dias para que a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) se pronuncie sobre os pedidos de autorização para mudança de trabalhador para categoria inferior com a correspondente diminuição da retribuição** (artigo 119.º do CT).

Esta proposta responde a uma necessidade prática sentida pelas empresas, uma vez que, atualmente, a ausência de prazos definidos gera incerteza, alonga processos e compromete a capacidade de adaptação a situações económicas adversas ou de reorganização interna.

A fixação de um prazo objetivo para a decisão da ACT contribui para assegurar previsibilidade e celeridade, valores fundamentais nas relações laborais modernas. A ausência de uma decisão atempada cria entraves à gestão das empresas, que ficam impedidas de implementar medidas necessárias, e geram stress desnecessário junto dos trabalhadores de corrente da indefinição da sua situação profissional.

De igual modo, a CIP defende que, caso a ACT não se pronuncie dentro do prazo de 30 dias, a autorização se deve considerar tacitamente emitida.

Esta solução encontra paralelo no regime já consagrado no artigo 57.º do Código do Trabalho, relativo ao horário flexível de trabalhadores com responsabilidades familiares, onde o silêncio da Administração equivale à aceitação do pedido.

Trata-se, portanto, de uma figura já reconhecida no ordenamento jurídico laboral português e que tem como objetivo promover a eficiência administrativa e garantir maior segurança jurídica às partes envolvidas.

A consagração desta regra assegura transparência e equilíbrio no processo, evitando bloqueios administrativos e transferindo para a ACT a responsabilidade de atuar de forma célere e eficaz. Para as empresas, representa uma solução que confere confiança e estabilidade; para os trabalhadores, garante que as decisões são tomadas dentro de prazos razoáveis e que o procedimento não fica indefinidamente suspenso.

A introdução de um prazo máximo de 30 dias, com a consagração do deferimento tácito na ausência de resposta, constitui uma medida de equilíbrio e bom senso, que reforça a segurança jurídica e a eficiência do sistema, em benefício de empresas, trabalhadores e da própria Administração.

7.

De acordo com o n.º 4 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, a autorização para a aplicação do regime jurídico da **laboração contínua** tem uma duração máxima de cinco anos. Findo esse período, torna-se necessário proceder a novo pedido, instruindo novamente o processo administrativo junto da autoridade competente.

A CIP entende que esta limitação temporal carece de fundamentação e representa uma burocracia desnecessária para as empresas. A realidade dos setores onde a laboração contínua é aplicada – como, a título de meros exemplos, a indústria química, metalúrgica,

papel, energia, vidro, logística ou outros setores com processos ininterruptos – é estrutural e permanente.

Nestes casos, a necessidade de funcionamento contínuo não se extingue no prazo de cinco anos, mas decorre da própria natureza da atividade, da tecnologia utilizada e, em muitos casos, de exigências técnicas e de segurança.

A imposição de um limite temporal acarreta custos administrativos e incerteza regulatória, obrigando as empresas a recorrer periodicamente a procedimentos formais que não acrescentam valor, apenas geram encargos adicionais e instabilidade. Este regime cria também um fator de risco desnecessário, na medida em que a não renovação atempada da autorização pode comprometer a continuidade da produção, com impacto económico e social significativo.

A revogação do limite de cinco anos, mantendo naturalmente o poder de fiscalização da ACT e a possibilidade de revogação ou suspensão da autorização sempre que ocorram alterações relevantes ou incumprimentos, assegura um equilíbrio mais adequado entre a proteção dos trabalhadores e a competitividade das empresas. Em vez de autorizações temporárias, deve vigorar um regime de autorizações estáveis, sujeitas a monitorização contínua e a mecanismos de controlo eficazes por parte da Administração.

Com esta alteração, reforça-se a segurança jurídica e reduz-se a carga administrativa, permitindo às empresas planear a sua atividade a longo prazo, sem perda de proteção para os trabalhadores. Trata-se de uma medida que promove um ambiente mais favorável ao investimento e ao crescimento económico, alinhada com o objetivo de simplificação legislativa e de redução de barreiras burocráticas que a CIP tem vindo a defender.