



Contra o Anteprojecto de Reforma das Leis do Trabalho: 25 medidas em defesa da dignidade de quem trabalha

É imperioso derrotar o Anteprojecto de Reforma das Leis do Trabalho apresentado pelo Governo, que constitui um serviço encomendado pelas centrais patronais e um violento ataque aos trabalhadores. Mas é preciso ir mais longe: não basta denunciar e rejeitar o que o Executivo e o patronato pretendem impor, é igualmente necessário apresentar e defender o que, de essencial, deve ser alterado no actual Código do Trabalho e demais leis laborais.

Apresentam-se, assim, vinte e cinco medidas básicas, propostas para defender a dignidade de quem vive do seu trabalho e é diariamente desconsiderado, desprezado, explorado e perseguido no mundo do Trabalho:

1. Contratação colectiva: Retomar a solução que vigorou pacificamente durante mais de 30 anos (entre 1969 e a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003), segundo a qual uma convenção colectiva de trabalho se mantém em vigor enquanto não for substituída por outra, não havendo, portanto, lugar à sua caducidade por simples decurso do tempo.

2. Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador: Reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou favor laboratoris, restabelecendo-se que uma norma de convenção colectiva de trabalho ou de contrato individual de trabalho nunca pode estabelecer um tratamento menos favorável para o trabalhador do que o previsto na lei.

Nota: Com estes dois princípios, põe-se termo à chantagem actualmente possível, que consiste em os patrões apresentarem denúncia da convenção vigente para forçarem a sua caducidade, apresentando propostas de revisão sempre abaixo do patamar, impondo assim que os sindicatos ou aceitam negociar a partir dessas propostas abaixo da lei – o que não é negociação, mas sim capitulação – ou se recusam a negociar, caso em que, face à caducidade da convenção colectiva vigente e à inexistência de uma nova, os trabalhadores ficam sem contratação colectiva e apenas sujeitos à Lei Geral do Trabalho.

3. Evolução salarial: Consagração legal do princípio da actualização anual e automática dos salários pela taxa de inflação do ano anterior, sem prejuízo de aumentos superiores estabelecidos pela contratação colectiva aplicável. Essa taxa de inflação será apurada com base num “cabaz de despesas” das famílias populares e por uma comissão independente do Governo, com participação dos sindicatos e do INE.

4. Greve: Redução dos actuais prazos de pré-aviso para 2 e 5 dias úteis, respectivamente, em vez de 5 e 10 dias. Estabelecer que a definição dos serviços mínimos cabe aos próprios trabalhadores e aos seus sindicatos, que conhecem melhor do que ninguém as necessidades a satisfazer para evitar a inutilização de outros direitos fundamentais, a preservação dos meios de trabalho e a minimização dos efeitos sobre outros trabalhadores que possam ser afectados.

Prever apenas recurso, em todos os casos (incluindo greves no sector privado), para tribunais arbitrais, os quais ficam sempre vinculados aos princípios constitucionais da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, não podendo haver qualquer imposição prévia de que existam serviços mínimos em todas as greves.

Agravar as sanções aplicáveis a todos os autores de actos de coacção, discriminação ou retaliação contra trabalhadores que fizeram ou pretendem fazer greve.

5. Liberdade sindical: Em nome do respeito pelo princípio e direito de liberdade sindical, constitucionalmente consagrado no art.º 55º da Constituição, garantir a liberdade irrestrita de actividade sindical no interior das empresas (nomeadamente a distribuição de informação e propaganda sindical, bem como a realização de reuniões e plenários), mesmo naquelas em que não existam trabalhadores formalmente identificados como sindicalizados. Tal é tanto mais necessário quanto se sabe que, actualmente, existem muitos casos em que os trabalhadores são efectivamente sindicalizados, mas não o assumem por receio de represálias por parte do patronato.

6. Reintegração em caso de despedimento ilícito: Consagrar que, em caso de despedimento ilícito, qualquer trabalhador, em qualquer tipo de empresa, tem sempre direito, se assim o entender, a optar pela sua reintegração, sendo a oposição à reintegração ou a sua inutilização por parte do patronato deve ser criminalmente punida como desobediência a ordem judicial.

7. Garantias de defesa em processo disciplinar: Em nome do princípio constitucional (consagrado no art.º 32.º, n.º 10, da Constituição da República) de que, em todos os processos sancionatórios, nomeadamente disciplinares, devem ao arguido ser reconhecidas as máximas garantias de defesa, consagrar que tem sempre de haver lugar à apresentação de defesa pelo trabalhador e à realização das diligências de prova por este requeridas, sob pena de ilicitude do despedimento, mantendo o trabalhador a totalidade dos seus direitos e garantias, designadamente em termos remuneratórios, enquanto decorrer a instrução do processo.

8. Trabalhadores economicamente dependentes: Aplicação das normas e princípios do Direito do Trabalho aos trabalhadores juridicamente autónomos, mas economicamente dependentes, relativamente a todos aqueles em que pelo menos 50% do seu rendimento seja pago pela mesma entidade (e não os 80% que o Anteprojecto do Governo pretende impor). Entende-se como integrando o conceito de “mesma

entidade” todas as organizações que se encontrem em qualquer tipo de relação de grupo, formal ou informal, bem como aquelas que recorram alternadamente a actividades idênticas prestadas pelo mesmo trabalhador, sendo a responsabilidade das entidades beneficiárias repartida na proporção das retribuições por elas pagas.

9. Presunção de contrato de trabalho: Consagração legal (art.º 12º do Código do Trabalho) como indícios, actuais e actuantes, da existência de um verdadeiro e próprio contrato de trabalho, das situações de facto próprias das novas formas de organização e prestação de trabalho. Deve, assim, privilegiar-se o critério técnico-organizativo, nomeadamente a circunstância de o trabalhador não dispor de estrutura e organização de meios própria, mas antes se inserir numa estrutura alheia, sendo o titular desta, e não o prestador de actividade, quem tem o acesso ao mercado e define as condições de acesso e o preço dos serviços prestados ou dos bens produzidos, bem como a necessária submissão do trabalhador a regulamentos e regras, tais como códigos “éticos”, de conduta ou de vestuário.

10. Trabalhadores das plataformas: Retomar (aliás, em cumprimento da Directiva Comunitária nº 2024/2831) a presunção legal de contrato de trabalho aplicável aos trabalhadores das plataformas, como a Uber, a Bolt ou a Glovo, repondo e aperfeiçoando o art.º 12.º-A do Código do Trabalho, que o Anteprojecto governamental procura precisamente inutilizar e destruir.

11. Trabalho informal e falsos recibos verdes: Combate efectivo ao chamado trabalho “informal” ou “não declarado” (completamente fora da lei) – o qual, segundo o Observatório da Economia e da Gestão da Fraude da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, representava, em 2022, 34,87% do PIB – bem como ao disfarce de verdadeiras relações de trabalho subordinado sob a forma de meras “prestações de serviços”, reguladas pelo Direito Civil.

Esse combate deve fazer-se através da afirmação da natureza pública das acções de reconhecimento da existência de contrato de trabalho intentadas pelo Ministério Público, na sequência da actuação inspectiva da ACT; da ineficácia de eventuais declarações de desistência ou de falta de interesse por parte do trabalhador; da gratuidade das acções de reconhecimento intentadas pelo próprio trabalhador; do reforço efectivo dos poderes inspectivos da ACT e dos respectivos meios humanos, logísticos e financeiros; e do sancionamento rigoroso (quer contra-ordenacional, quer tributário) das empresas e organizações que recorram de forma sistemática a esta fraude à lei.

12. Contratos a prazo: Estabelecimento do prazo máximo de 2 anos para os contratos a termo certo e de 3 anos para os contratos a termo incerto, sendo inaceitável como fundamento qualquer razão que não diga respeito à natureza temporária da actividade ou do posto de trabalho. É, ainda, totalmente inadmissível que, como pretende o

Anteprojecto, possa constituir fundamento para a contratação a prazo o simples facto de o trabalhador nunca ter tido antes um contrato sem prazo.

13. Tempos e horários de trabalho: Tendo presente que, segundo a própria U.E., o tempo médio de trabalho na Europa é de 37,5 horas semanais, enquanto em Portugal é de 39,9 horas e que cerca de 10% dos trabalhadores portugueses trabalham 49 horas ou mais por semana (!?), deve ser estabelecida por lei a duração da jornada normal semanal de 35 horas.

Garantir o pagamento rigoroso de todo o trabalho suplementar e revogar e proibir regimes como os bancos de horas ou de adaptabilidade, que aumentam artificialmente os tempos de trabalho (até, pelo menos, às 50 horas semanais), muitas vezes sem qualquer remuneração.

O trabalho por turnos deve ter natureza excepcional, limitado ao estritamente necessário para assegurar actividades ou serviços essenciais (tais como saúde, urgência ou emergência) e remunerado com um acréscimo mínimo de 100%, em virtude do muito elevado desgaste físico e psíquico que provoca.

14. Despedimentos e exteriorização de actividades: Manter a proibição (actualmente constante do art.º 338-A do Código de Trabalho, e que foi, em Julho de 2025, declarada perfeitamente constitucional pelo Acórdão n.º 555 do Tribunal Constitucional, contra toda a argumentação das centrais patronais) de realizar despedimentos colectivos numa dada unidade económica para, de seguida, se proceder à exteriorização da respectiva actividade, com trabalhadores precários e mal pagos, muitas vezes os mesmos, mas agora contratados através de empresas de prestação de serviços ou de trabalho temporário, com antiguidade zero, salários reduzido para metade e contratos a prazo, tudo em benefício de um aumento desmesurado dos lucros.

15. Indemnizações por despedimento: Para despedimentos com justas causas ditas objectivas (despedimentos colectivos ou por extinção do posto de trabalho), o cálculo das indemnizações deve ser feito com base em toda a remuneração habitualmente recebida pelo trabalho (e não apenas no salário-base), à razão de 30 dias por cada ano de antiguidade, sem tectos ou limites máximos, ao contrário do que foi imposto aquando da Tróica e que nunca mais foi revogado.

Para despedimentos ilícitos, deve ser devido o pagamento de dois meses da retribuição habitualmente recebida por cada ano de antiguidade, igualmente sem quaisquer outros limites.

16. Despedimento por inaptidão: Extinção da forma de despedimento por inaptidão, actualmente utilizada para ameaçar ou despedir trabalhadores que, por estarem mais velhos ou mais doentes, já não conseguem manter os mesmos níveis de desempenho de anteriormente.

17. Trabalho suplementar: Estabelecer o acréscimo remuneratório de 100% na primeira hora e de 150% na segunda hora e seguintes, aplicável também às horas prestadas em dias feriados ou de descanso, eliminando definitivamente as reduções impostas pelas reformas da Tróica.

18. Assédio moral: Face à enorme dimensão deste fenómeno – o Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (Labpats) estimou que, em 2024, ele atingiu um milhão e meio de trabalhadores! – e à sua generalizada utilização como terrorista “ferramenta de gestão”, impõe-se a criminalização do assédio moral no local de trabalho, com agravamento das sanções acessórias (coimas contra-ordenacionais e efectiva publicidade das decisões condenatórias transitadas em julgado das organizações, públicas ou privadas, onde é praticado).

Deve ainda ser instituída formalmente a legitimidade passiva e a responsabilidade solidária dos assediadores nas acções judiciais de assédio e promovidas campanhas de formação e informação, designadamente dirigidas a juízes do Trabalho, visando a fixação de indemnizações por danos morais em valores verdadeiramente dignos desse nome.

19. Discriminação: Legalização dos imigrantes que estejam a trabalhar em Portugal; imposição da completa transparência de todas as remunerações pagas, sob qualquer modalidade e relativamente a qualquer trabalhador ou quadro da empresa; fiscalização permanente e sancionamento de todas as formas de diferenciação de admissão, de salário e de progressão na carreira em função do sexo, origem social ou geográfica, etnia, credo político ou religioso, ou actividade social, cívica ou política.

20. Custas judiciais: Redução geral para um terço do seu valor actual e gratuidade total para as acções judiciais de reconhecimento da existência de contrato de trabalho propostas pelo próprio trabalhador, bem como para as acções de impugnação de despedimentos, de condenação por situações de assédio moral e relativas a acidentes ou doenças profissionais.

21. Acidentes de trabalho e doenças profissionais: Reforço dos poderes da ACT; responsabilização criminal pelo incumprimento das regras técnicas e de segurança que resulte na morte ou no ferimento de trabalhadores; revisão e melhoria da Tabela Nacional de Incapacidades (completamente desactualizada em muitos domínios, mas a cuja revisão o “lobby” das seguradoras se opõe tenazmente); elevação do valor das pensões por doenças e acidentes de trabalho; efectivo controlo judicial das falsas “altas sem incapacidade” frequentemente emitidas pelas seguradoras aos sinistrados do trabalho; e garantia de que os trabalhadores dispõem de assistência efectiva por peritos médicos independentes, eliminando o actual domínio praticamente exclusivo das seguradoras nesse tipo de processos.

22. Devolução ou caução da indemnização em impugnações de despedimentos: Fim da exigência de devolução ao patrão – ou, como prevê agora o Anteprojecto, da prestação

de caução – do valor da indemnização (a que o trabalhador tem sempre direito, mesmo que perca a acção) como condição para poder impugnar judicialmente um despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho.

23. Declarações renunciativas: Deve ser consagrada formalmente a irrenunciabilidade dos créditos laborais, com a consequente nulidade de declarações renunciativas ou abdicativas dos créditos do trabalhador, pelas quais este, inclusive para receber aquilo a que tem direito (férias, subsídios e proporcionais), tem de declarar “nada mais ter a haver ou a reclamar da empresa ou até de qualquer empresa do grupo, seja a que título for e sejam tais créditos passados, presentes ou futuros”, tanto mais quando o contrato ainda vigora (como o Anteprojecto passa a permitir).

24. Fiscalidade: Equiparação das taxas de IRS (que actualmente podem ir até 48%!) às de IRC (em geral de apenas 21%, mas que as grandes empresas, como os Bancos, conseguem ainda, com mecanismos como as “provisões para imparidades” e os “reportes de prejuízos fiscais”, reduzir para taxas menores, como 17%); apoio efectivo ao reequipamento e modernização das médias, pequenas e, sobretudo, micro empresas; e diferenciação positiva, designadamente em termos fiscais, para as empresas e organizações sem violações laborais, tributárias ou de segurança social, e com zero acidentes de trabalho.

25. Economia digital e Novas Tecnologias, como algoritmos e I.A., designadamente para efeitos de recrutamento, avaliação e escolha de trabalhadores para promoções ou despedimentos: Regulamentação legal muito específica que garanta o respeito integral pelas recomendações aprovadas em 27/2/19 pela Conferência de Helsínquia sobre I.A. e Direitos Humanos, organizada pelo Conselho da Europa: prévia e completa informação e absoluta transparência sobre os objectivos e modos de funcionamento; prévia e devidamente divulgada avaliação de impacto, realizada por entidade independente; completa proibição de pressupostos ou efeitos discriminatórios de qualquer natureza; permanente sujeição a escrutínio e controlo humanos; plena responsabilidade jurídica do empregador pelo respectivo funcionamento e resultados; e direito a indemnização pelos danos materiais e morais ilicitamente causados.

Estas 25 medidas são, no essencial, aquelas que a defesa da dignidade de quem trabalha exige e impõe, e espero que a sua apresentação possa servir essa defesa. O momento é de luta e a palavra decisiva cabe agora aos trabalhadores e às suas organizações.

António Garcia Pereira