

POR UM QUADRO LABORAL MODERNO, RESPONSÁVEL E COMPETITIVO

I. Enquadramento Político e Económico

Vivemos um momento marcado por elevada incerteza económica, social e política. A economia portuguesa enfrenta, em simultâneo, um conjunto particularmente exigente de pressões internas e externas que condicionam de forma direta a atividade das empresas e a criação de emprego.

No plano internacional, persistem fatores de instabilidade geopolítica e económica, com destaque para a guerra na Ucrânia, o agravamento das tensões comerciais globais e o risco crescente de fragmentação dos mercados internacionais.

Internamente, Portugal enfrenta mudanças demográficas profundas. O envelhecimento da população ativa, aliado à escassez de talento, em particular de mão de obra qualificada, gera constrangimentos sérios à capacidade das empresas responderem às oportunidades associadas à digitalização e à transição energética.

Ao mesmo tempo, as transições estruturalmente exigentes da descarbonização e da transformação digital impõem processos contínuos de requalificação de trabalhadores e de adaptação dos modelos de negócio.

Numa situação de baixas taxas de desemprego e escassez de mão de obra em diversos setores, o aumento do emprego só tem sido possível pelo crescimento da população ativa, nomeadamente por saldos migratórios positivos.

Ora, com uma política de imigração menos permissiva, é de esperar que o crescimento da população ativa desacelere fortemente.

Por outro lado, o atual ritmo de progressão das remunerações, em termos reais, muito superior ao da produtividade, não é sustentável por muito mais tempo sem perda de competitividade.

O investimento está ainda em níveis insuficientes para fazer aumentar significativamente o stock de capital. Há perspetivas de uma forte desaceleração ou mesmo contração do investimento, em 2027, com o fim do PRR.

Em suma, os fatores, do lado da procura, que têm impulsionado o crescimento, poderão desvanecer-se rapidamente.

Não será possível crescer, a um ritmo razoável, sem aumentos significativos da produtividade. Esta é, também, uma condição para mantermos um crescimento sustentado em termos de equilíbrio externo. Tanto mais que, num enquadramento externo mais hostil, só conseguiremos aumentar quotas de mercado com empresas mais produtivas, que sustentem a sua força mais no valor percebido pelo cliente e menos no preço.

Este quadro é ainda agravado por expectativas sociais renovadas, com maior exigência de conciliação entre vida pessoal e profissional, e por uma crescente desconfiança no processo legislativo laboral. Reformas unilaterais recentes, como a chamada “*Agenda do Trabalho Digno*”, fragilizaram o diálogo social e comprometeram a previsibilidade jurídica de que as empresas necessitam para planear, investir e criar emprego.

Neste contexto, na perspetiva desta Confederação, o enquadramento jurídico-laboral deve assumir-se como um instrumento de apoio ao investimento, à

competitividade e à criação de emprego. Não pode transformar-se num fator adicional de rigidez, penalização e incerteza.

O modelo laboral tradicional, excessivamente centrado na perdurabilidade formal das relações de trabalho, revela-se cada vez menos ajustado a uma economia marcada por ciclos curtos, inovação permanente e mobilidade global. A rigidez normativa e a lentidão institucional tornam-se, assim, disfuncionais.

II. As empresas num ambiente de incerteza permanente

As empresas operam hoje num ambiente profundamente diferente daquele para o qual grande parte do atual enquadramento laboral foi concebido.

A procura é volátil e sujeita a choques externos imprevisíveis, como crises sanitárias, conflitos armados ou episódios inflacionistas. A concorrência é global, envolvendo operadores mais ágeis e frequentemente menos regulados. A inovação é contínua e exige uma reconfiguração permanente de equipas, funções e competências.

Neste cenário, a previsibilidade legal e a flexibilidade operacional deixaram de ser vantagens acessórias. São ativos estratégicos essenciais à sobrevivência e ao crescimento das empresas. A ausência de um quadro jurídico adaptável pode ser tão limitativa quanto a falta de talento ou de financiamento.

As empresas precisam de regras claras, estáveis e exequíveis, que lhes permitam operar num mercado global, competitivo e em rápida transformação.

A flexibilidade não é uma opção ideológica. É uma condição objetiva de competitividade.

A flexibilidade continua, muitas vezes, a ser injustamente confundida com precariedade.

Essa leitura é errada e contraproducente. No mundo atual, a flexibilidade é precisamente o instrumento que permite às empresas preservar o emprego, investir, inovar e crescer de forma sustentável.

Sem flexibilidade, as empresas não conseguem ajustar-se a quebras súbitas da procura, responder a picos de atividade ou desenvolver projetos de curta duração. Não conseguem, igualmente, atrair e reter talento, num contexto em que os trabalhadores valorizam modelos híbridos, horários flexíveis e mobilidade funcional e geográfica.

A flexibilidade assume duas dimensões fundamentais.

Por um lado, a flexibilidade externa, que permite ajustar os quadros de pessoal às flutuações da procura, à sazonalidade e à natureza temporária de muitos projetos, sobretudo nos contextos de inovação, internacionalização e economia digital.

Por outro lado, a flexibilidade interna, assente numa gestão eficiente e partilhada do tempo de trabalho (nomeadamente, através de instrumentos como a adaptabilidade ou os bancos de horas), bem como a mobilidade funcional e geográfica, tudo mediante acordos negociados entre trabalhadores e empresas, ajustados às realidades concretas de cada organização.

A esta flexibilidade deve agregar-se previsibilidade e segurança jurídica. As empresas necessitam de leis claras, construídas com base no diálogo social, sustentáveis no tempo e respeitadoras da autonomia das partes. A valorização da

negociação coletiva voluntária é essencial para encontrar soluções equilibradas, adaptadas à diversidade do tecido empresarial e compatíveis com uma economia moderna e aberta.

Na perspetiva da CIP, sem este equilíbrio, o risco é claro. Mais rigidez, menos investimento, menos emprego e menor competitividade.

III. Posição Crítica face à Reforma Laboral

A chamada “*Agenda do Trabalho Digno*” consubstanciou uma reforma laboral profundamente desequilibrada, que não contou com a adesão de nenhum Parceiro Social na Concertação Social, e que se refletiu em múltiplos domínios, destacando-se:

1. Qualidade do Diálogo

- As propostas foram apresentadas sem negociação ou análise prévia de impacto.
- Os contributos dos Parceiros Sociais foram ignorados, fragilizando a legitimidade da reforma.

2. Rigidificação Excessiva do Quadro Laboral

- Restrições à contratação a termo e ao outsourcing;
- Reforço dos encargos nas cessações contratuais;
- Regras limitativas à negociação de horários e tempo de trabalho;
- Imposições em matéria de teletrabalho e plataformas digitais, desfasadas da realidade empresarial.

3. Restrição à Autonomia Coletiva

- Arbitragem quanto aos fundamentos da denúncia de convenções coletivas, daí resultando esta muito dificultada e desvirtuado o carácter voluntário da negociação.

4. Burocracia e Custo de Contexto

- Multiplicação de obrigações formais e reportes à ACT e outras entidades;
- Aumento de encargos administrativos desproporcionais, que penalizam sobretudo as PME.

5. Cultura Repressiva

- Redução de garantias processuais dos empregadores;
- Agravamento generalizado do quadro sancionatório.

Posteriormente, as medidas da Agenda foram vertidas na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Na perspetiva da CIP, é clara e inequívoca a necessidade de corrigir aspetos críticos especialmente gravosos previstos na Lei n.º 13/2023 - agravaram e muito a rigidificação do quadro vigente – por forma a estimular o desenvolvimento moderno e competitivo das empresas, das relações laborais e do contexto socioeconómico.

IV. Propostas Estratégicas das Empresas para um Novo Quadro Laboral

1.

Na perspetiva da CIP, é imperioso reintroduzir o **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.

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

Neste âmbito, ressalta-se, ainda, a importância de 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 do Código do Trabalho, doravante CT.

2.

Impõe-se, igualmente, revogar a 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).

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.

3.

No âmbito da **contratação a termo**, é necessário aumentar a 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).

Mais importante, é necessário alargar os fundamentos de recurso à contratação a termo, repondo como fundamentos autónomos, o primeiro emprego e o desemprego de longa duração, constituindo, também, como fundamento autónomo, a contratação de trabalhador reformado por velhice ou invalidez e eliminando o limite de 250 trabalhadores, não estabelecendo qualquer limite, nas hipóteses de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento (artigo 140.º do CT).

Torna-se, ainda, imperioso prever expressamente que as empresas afetadas por situações de calamidade ou outros fenómenos similares, que tenham deixado impossibilitada ou muito dificultada a sua laboração, disponham, também como fundamento autónomo, poder recorrer à contratação a termo certo ou a termo incerto consoante a modalidade que se revelar mais adequada à situação verificável.

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

Ainda na contratação a termo é, igualmente, necessário criar um regime estável de incentivos a contratos sem termo e conversão de contratos a termo em sem termo.

A criação de um regime estável de incentivos a contratos sem termo e à conversão de contratos a termo em contrato sem 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.

4.

No domínio do direito ao **horário flexível**, é necessário impor e/ou clarificar que tal direito não compreende o direito de o trabalhador ter um horário que implique, nomeadamente:

- a alteração do regime de descansos (folgas) aplicável ao trabalhador, nomeadamente de dias fixos de descanso semanal para outros dias da semana, ou de regime de descansos não fixos para um regime de descansos fixos;
- a alteração da modalidade de organização do horário aplicável ao trabalhador, nomeadamente de horário por turnos, ou de horário diversificado, para horário fixo, ou vice-versa;
- a alteração do período de funcionamento ou de abertura ao público do estabelecimento, secção ou estrutura equivalente em que o trabalhador esteja integrado;
- não prestar trabalho em dia feriado, em empresas ou estabelecimentos não obrigados a suspender o seu funcionamento nesses dias.

Assim, o conceito de horário flexível previsto no n.º 2 do artigo 56.º, deveria ser completado, por forma a evidenciar que o direito a horário flexível não compreende a alteração da modalidade de organização de horário e/ou de descanso aplicáveis ao trabalhador, e tem de ser congruente com o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, nomeadamente nos casos em que estes funcionem em período noturno, em dias feriados e/ou aos fins de semana.

Por outro lado, é necessário alterar a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º no sentido de que os pedidos de horário flexível devem ter um limite máximo de 2 anos, findo o qual o trabalhador poderá formular novo pedido sendo este objeto de reavaliação dos fundamentos e confirmação do preenchimento dos requisitos.

Acresce que se deve prever expressamente que, com o pedido de horário flexível, o trabalhador invoque e identifique a necessidade de praticar o regime de horário proposto, assim se equilibrando, razoavelmente, a situação em que ficam estes trabalhadores relativamente aos demais trabalhadores da empresa.

5.

No âmbito do **Teletrabalho**, é necessário 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.

Por outro lado, 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.

6.

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.

7.

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.

8.

No domínio das **faltas ao trabalho e sua remuneração**, a CIP entende ser necessária uma reconfiguração profunda do modelo atualmente vigente.

Deve ser consagrado, como princípio estruturante, que a retribuição constitui a contrapartida do trabalho efetivamente prestado.

Em consequência, todas as faltas ao trabalho, justificadas ou injustificadas, não devem gerar direito a retribuição a cargo do empregador, por inexistir prestação laboral.

O atual regime desvirtua a lógica do contrato de trabalho e introduz distorções relevantes na gestão da assiduidade e dos custos laborais.

Nest quadro, a CIP defende que a proteção do rendimento em situação de ausência ao trabalho deve ser assegurada pelo sistema público de Segurança Social, enquanto mecanismo de solidariedade coletiva, e não pelas empresas de forma direta.

Assim, propõe-se que:

- Todas as faltas ao trabalho, independentemente da sua natureza, sejam enquadradas como situações potencialmente protegidas pela Segurança Social.
- O pagamento de prestações compensatórias do rendimento, quando socialmente justificadas, seja assegurado pela Segurança Social, nos termos e limites legalmente definidos.
- O empregador fique limitado ao pagamento da retribuição correspondente ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

9.

No caso de **microempresa, prever um acréscimo de 20% do limite anual do trabalho suplementar 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 que tal acréscimo só se verifique quando ocorra uma ausência superior a 20 % do quadro de pessoal permanente, assegurando-se desta forma um critério objetivo e monitorizável.

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.

10.

Permitir, no âmbito da **desconexão**, contactos informativos no quadro de não exigência de resposta por parte 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.”

11.

A CIP considera essencial repor o regime de **Lay-off simplificado**, tal como inicialmente enquadrado e tratado, enquanto instrumento excecional de resposta a situações de crise incontroável 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.

12.

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 salvguarde 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.

13.

É necessário **reduzir a excessiva rigidez associada aos contratos sem termo por forma a reduzir a segmentação do mercado de trabalho português**. A segmentação do nosso mercado é um fenómeno estrutural persistente, caracterizado pela coexistência de trabalhadores com contratos sem termo fortemente protegidos e trabalhadores com vínculos temporários, maior rotatividade e menor previsibilidade.

Custos elevados e imprevisíveis, risco de reintegração e processos judiciais longos e incertos tornam a contratação permanente juridicamente arriscada, levando as empresas a recorrer a contratos temporários como forma defensiva de gestão da incerteza. Este efeito paradoxal acaba por dificultar o acesso ao emprego estável por parte de jovens e trabalhadores mais vulneráveis.

A CIP defende, por isso, que a resposta deve passar por um reequilíbrio do regime aplicável aos contratos sem termo, tornando-o mais previsível e funcional, em vez de agravar as restrições à contratação a termo. Só assim será possível promover vínculos mais estáveis, reforçar a competitividade das empresas e assegurar um mercado de trabalho mais inclusivo, dinâmico e sustentável.

Em concreto, é necessário:

- Substituição da reintegração obrigatória como regra geral por indemnização;
- Manutenção da reintegração obrigatória por decisão unilateral do trabalhador apenas em casos de violação de direitos fundamentais.

Caso esta solução não tenha acolhimento, no mínimo, **é necessário proceder ao 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, 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.

14.

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 despedimento por inadaptação poderia atenuar e dar resposta a algumas destas preocupações e necessidades.

15.

É necessário revogar a 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).

16.

Tendo em atenção que a legitimidade dos sindicatos se circunscreve à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores neles filados (cf. artigo 56.º, n.º 1 da CRP) deveria clarificar-se no artigo 217.º do Código do Trabalho que o envolvimento da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, nos casos em que inexistia comissão de trabalhadores, unicamente se verifica quando esteja em causa a alteração de horários de trabalho de trabalhadores neles filiados.

17.

Na perspetiva desta Confederação, a promoção da **negociação coletiva** deve ser fortemente incentivada.

Em primeiro lugar, 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.

Em segundo lugar, impõe-se a previsão de um instrumento verdadeiramente operativo para eliminar a aplicação concomitante de múltiplas convenções coletivas no mesmo setor ou empresa.

Em terceiro lugar, também no domínio da negociação coletiva, é necessário 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.

Uma outra palavra, em quarto lugar, para deixar vincado que as convenções coletivas que não tenham sido objeto de denúncia, pedido de revisão, ou qualquer iniciativa negocial durante o prazo de 15 anos, devem caducar “ope legis”.

A caducidade “ope legis” das convenções coletivas que não tenham sido objeto de qualquer iniciativa negocial durante 15 anos assenta na ideia de que a contratação coletiva deve ser um instrumento dinâmico e atualizado.

Uma convenção que não foi objeto de qualquer iniciativa por um período tão longo deixa, por definição, de refletir a realidade económica, tecnológica e organizacional das empresas e dos setores a que se aplica.

Esta solução não enfraquece a contratação coletiva, antes a incentiva, contribuindo, do mesmo passo, para a certeza e segurança do quadro normativo a que os respetivos destinatários estão sujeitos.

Em quinto lugar, para finalizar este importante domínio, uma palavra sobre os efeitos da caducidade das convenções coletivas.

A caducidade das convenções coletivas constitui um elemento estrutural do modelo português de contratação coletiva, desempenhando uma função essencial de equilíbrio entre estabilidade normativa e dinâmica real.

A sua finalidade focaliza-se num estímulo à renovação da negociação coletiva, evitando a cristalização indefinida de regimes convencionais desajustados da realidade económica e organizacional das empresas.

Neste contexto, a CIP tem sustentado, de forma consistente, que os efeitos que se mantêm após a caducidade da convenção devem ser claros, previsíveis e juridicamente delimitados e bem restritos, sob pena de se esvaziar o próprio sentido do instituto e de se comprometer o funcionamento do sistema de negociação coletiva.

A CIP tem, por isso, defendido que se impõe uma precisão legislativa, de cunho marcadamente restritivo, do alcance do artigo 501.º, n.º 8 do CT, no sentido de assegurar que a caducidade produza efeitos reais e efetivos, compatíveis com a sua função no sistema de relações laborais. Conceitos genéricos ou extensões compreensíveis amplas, só aprofundam a incerteza, insegurança e conflituosidade neste domínio, como se tem constatado, com repercussões negativas na dinâmica da própria contratação coletiva.

Acresce ressaltar que a expressão efeitos “*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 nem sempre têm imperado.

18.

No domínio da **greve**, impõe-se prever expressamente 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.

No mesmo domínio, integrar os serviços de limpeza e desinfeção de instalações nos setores destinados à satisfação de necessidade 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.

19.

É preciso prever a 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. E a intervenção notarial garante autonomia e liberdade da negociação.

20.

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.

21.

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.

22.

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.

Acresce a necessidade urgente de implementar as medidas ainda não executadas do Acordo “*Formação Profissional e Qualificação: Um Desígnio Estratégico para as Pessoas, para as Empresas e para o País*”, assinado no dia 28.julho.2021, entre o

Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, à exceção da CGTP-IN.

23.

Possibilitar a diminuição da retribuição por acordo entre as partes, que já esteve presente no passado no ordenamento jurídico português, 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.

24.

O pagamento dos subsídios de férias e de Natal tem impacto no planeamento das disponibilidades de tesouraria das empresas, pelo que, afigura-se que a modalidade desse pagamento (de uma só vez ou em duodécimos) tem de merecer sempre a concordância, por escrito, do empregador.

25.

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.

26.

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.

27.

Introduzir 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.

28.

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.

29.

O **regime dos créditos de horas dos representantes sindicais** encontra-se essencialmente previsto nos artigos 460.º e seguintes do CT, os quais consagram créditos de horas, faltas justificadas e proteção reforçada dos representantes sindicais, com impacto direto na organização do trabalho e na gestão dos recursos humanos das empresas.

Na perspetiva da CIP, afigura-se necessário proceder a uma reavaliação crítica e reajustamento restritivo na extensão do regime dos créditos de horas atribuídos aos representantes sindicais, à luz dos seus impactos efetivos na organização do

trabalho, na produtividade e na sustentabilidade das empresas, em particular das micro, pequenas e médias empresas.

Sem colocar em causa a legitimidade da atividade sindical nem o papel constitucionalmente reconhecido às associações sindicais na representação dos trabalhadores, importa reconhecer que o atual regime de créditos de horas pelos representantes sindicais, pela sua extensão e rigidez, gera efeitos organizacionais relevantes, traduzindo-se em ausências frequentes de trabalhadores que, em muitos contextos empresariais, desempenham funções essenciais e dificilmente substituíveis.

Em estruturas empresariais de menor dimensão, a utilização dos créditos de horas sindicais pode implicar perturbações significativas na organização do trabalho, dificuldades acrescidas na afetação de recursos humanos, necessidade de redistribuição de tarefas ou de contratação temporária, num quadro atual de manifestação escassez de recursos humanos, e, em última instância, aumento de custos indiretos, sem que exista qualquer mecanismo de compensação ou de ajustamento proporcional.

Acresce que o regime vigente não distingue adequadamente entre realidades empresariais profundamente distintas, aplicando soluções uniformes a contextos organizacionais assimétricos, o que se revela desajustado e penalizador para empresas com menor capacidade de absorver ausências prolongadas ou recorrentes.

Neste quadro, entende-se que uma redução dos créditos de horas dos representantes sindicais permitiria mitigar impactos negativos desnecessários, sem comprometer o exercício efetivo da atividade sindical.

Uma tal redução contribuiria para um maior equilíbrio entre o direito à representação coletiva dos trabalhadores e a necessidade de assegurar uma gestão eficiente, previsível e sustentável da atividade empresarial, reforçando, em última análise, a competitividade das empresas e a preservação do emprego.

30.

Reequacionar, limitando, o número de **mandatos sucessivos dos representantes sindicais**, assim potenciando a redistribuição do esforço e impacto negativos que têm ínsitos pelo universo empresarial.

Tal limitação não constituiria, aliás, exemplo desgarrado, bastando atentar nas limitações ao número de mandatos em situações bem conhecidas, como sucede com a nível autárquico.

31.

A consagração expressa da legitimidade legal de celebração de convenções coletivas pelas comissões de trabalhadores deve merecer efetiva concretização face à evolução do mercado de trabalho, às exigências de competitividade das empresas, à heterogeneidade destas e a um conhecimento mais próximo da realidade que o instrumento negocial virá a disciplinar.

A atribuição dessa competência também às comissões de trabalhadores não implica, de si, a desvalorização do papel das associações sindicais, já que a legitimidade destas se mantém intocável, só que não em exclusividade.

Trata-se, antes, de reconhecer às convenções coletivas virtualidades enquanto instrumento de proximidade, diretamente ajustado à realidade organizacional

concreta, às necessidades produtivas e às características dos respetivos destinatários.

Veja-se que durante o período do Programa de Assistência Económica e Financeira, foi admitida, de forma excecional e devidamente enquadrada, a possibilidade de as comissões de trabalhadores celebrarem acordos de empresa, designadamente com o objetivo de ultrapassar bloqueios à negociação coletiva, reforçar a contratação ao nível da empresa e introduzir maior flexibilidade na organização do trabalho.

Essa solução, ainda que transitória, demonstrou que é possível compatibilizar a intervenção das comissões de trabalhadores com o respeito pelo sistema de relações laborais e pela autonomia coletiva.

A legitimidade de negociação coletiva, por comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, pode constituir um instrumento eficaz de dinamização da regulação coletiva, promovendo soluções pautadas pelo equilíbrio e realismo.

32.

Revisitar, em consonância com o verificável no terreno, o **espaço para a negociação individual**, atenta a marcada e, não raro, bem profunda heterogeneidade de situações e enquadramento, intra e extra laboral, com que cada trabalhador se confronta.

33.

Na perspetiva da CIP, a tal com *supra* já ficou vincado, o **regime da inadaptação** pode assumir particular relevância num contexto económico marcado por transformação tecnológica acelerada, reorganização permanente dos processos produtivos e crescente exigência de qualificação profissional.

Trata-se de um instrumento legal que visa responder a situações objetivas em que, sem culpa do trabalhador, se verifica uma incompatibilidade duradoura entre as exigências do posto de trabalho e a capacidade efetiva para o desempenhar.

Não obstante a sua consagração no Código do Trabalho, o regime da inadaptação revela-se, na prática, pouco operativo e raramente utilizado, em grande medida devido à sua excessiva complexidade procedimental, à rigidez dos requisitos legais e à dificuldade de demonstração probatória, mesmo em situações em que a inadequação funcional é clara e persistente.

Importa sublinhar que a inadaptação não pressupõe qualquer juízo disciplinar ou censura pessoal.

Pelo contrário, ocorre precisamente em contextos em que o trabalhador, apesar de lhe ter sido proporcionado um período adequado de formação, acompanhamento e adaptação, não consegue, de forma objetiva e continuada, desempenhar cabalmente as funções ou tarefas inerentes ao posto de trabalho.

A manutenção artificial dessas situações não beneficia o trabalhador, nem a empresa, conduzindo antes a frustração profissional, perda de eficiência e conflitos latentes.

Neste sentido, impõe-se a revisão do regime da inadaptação, que o torne mais claro, mais ágil e mais ajustado à realidade empresarial, sem comprometer as garantias fundamentais dos trabalhadores.

Um regime excessivamente rígido ou de aplicação meramente teórica acaba por ser disfuncional, empurrando as empresas para soluções menos transparentes ou para a perpetuação de situações objetivamente insustentáveis.

A melhoria do regime deve passar, designadamente, por uma simplificação dos procedimentos, por uma maior clareza quanto aos critérios objetivos de avaliação da inadequação funcional e por um reforço da segurança jurídica das decisões, permitindo que este mecanismo seja efetivamente utilizado nos casos em que se demonstre que, apesar dos esforços de adaptação e requalificação, não é possível assegurar um desempenho adequado.

Um regime mais funcional e efetivo contribui para um mercado de trabalho mais saudável, favorece a reorganização eficiente das empresas, promove a correta afetação de competências e, em última análise, protege o próprio trabalhador, evitando a manutenção prolongada de situações de inadequação profissional que comprometem a dignidade do trabalho e a sustentabilidade do emprego.

34.

É necessário eliminar a **imposição de limites ao número de revogações de contratos de trabalho por mútuo acordo com acesso ao subsídio de desemprego**, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, a qual conduz, de forma praticamente inevitável, ao recurso ao despedimento coletivo ou, em situações de menor dimensão, à extinção do posto de trabalho.

Este enquadramento legal produz efeitos contraproducentes, ao empurrar as empresas para mecanismos mais rígidos e socialmente mais gravosos, associados a um estigma fortemente negativo.

Tal estigma tem impactos significativos, quer ao nível da reputação das empresas junto do sistema bancário, quer na sua perceção no mercado, circunstância que as empresas procurarão, naturalmente, evitar sempre que possível.

35.

O artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos, ao prever uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, assenta num pressuposto discutível, o de que a contratação a termo traduz, por si, um desvio estrutural do mercado de trabalho.

Contudo, a contratação a termo é uma modalidade legal expressamente prevista e regulada no Código do Trabalho, destinada a responder a necessidades objetivas e temporárias, como substituições, acréscimos excecionais de atividade, projetos delimitados ou atividades sazonais. Não constitui uma prática anómala, mas um instrumento legítimo de gestão.

Num contexto de elevada volatilidade económica e concorrência internacional, esta modalidade contratual permite às empresas adaptar-se a ciclos de procura incertos e gerir risco. A imposição de uma contribuição adicional com natureza automática introduz uma lógica sancionatória que ignora a diversidade setorial, a dimensão empresarial e a especificidade das atividades.

Ao agravar os custos da contratação temporária legítima, a medida pode reduzir a capacidade de criação de emprego e limitar a flexibilidade necessária à competitividade empresarial.

A CIP defende, por isso, a revogação do artigo 55.º-A do Código dos Regimes Contributivos.

36.

A evolução tecnológica e a generalização dos meios digitais de comunicação tornaram desajustado um modelo de cumprimento de obrigações assente, quase exclusivamente, em suportes físicos e em afixações presenciais.

No domínio laboral, subsistem múltiplas obrigações de informação, afixação ou publicidade cuja finalidade é assegurar que os trabalhadores têm conhecimento efetivo dos seus direitos e deveres. O objetivo do legislador é garantir transparência e acessibilidade, não impor um determinado suporte material.

Neste contexto, revela-se coerente e juridicamente adequado proceder a uma clarificação expressa no Código do Trabalho que permita o cumprimento dessas obrigações através de meios físicos, eletrónicos ou digitais, desde que assegurada a efetiva disponibilização da informação.

A inclusão de um novo número no artigo 107.º permitiria uniformizar o regime e evitar dúvidas interpretativas quanto à validade da divulgação por via digital, designadamente através de intranet, plataformas internas, correio eletrónico ou outras ferramentas tecnológicas.

Tal solução reforça a segurança jurídica, reduz encargos administrativos desnecessários, promove a modernização das relações laborais e assegura maior eficiência, sem comprometer o direito dos trabalhadores à informação.

V - Conclusão

Em conclusão, na perspetiva desta Confederação, Portugal precisa de empresas fortes para gerar emprego, inovação e bem-estar. O atual modelo ignora a

complexidade do mundo do trabalho moderno e compromete a competitividade do país.

A CIP reafirma a sua visão de um quadro laboral moderno, construído com base no diálogo social, na responsabilidade partilhada e na confiança entre empresas, trabalhadores e Estado.

O novo quadro laboral deve ser: i) Ágil, para responder à mudança; ii) Justo, para proteger os trabalhadores; iii) Previsível, para atrair investimento; e iv) Inovador, para antecipar o futuro.

É com esse espírito que apresentamos este documento, na expectativa de que a política laboral volte a assentar num modelo de desenvolvimento económico sustentável, coeso e inclusivo.

24.fevereiro.2026