

O que se mantém e o que muda no pacote laboral, mas é ainda insuficiente para a UGT

Raquel Martins

O primeiro-ministro garante que já aceitou várias propostas da UGT e que a proposta de Julho de 2025 já evoluiu

O primeiro-ministro, Luís Montenegro, garantiu, na semana passada, que já houve 49 reuniões com os patrões e com a UGT, onde conseguiram consensualizar mais de 70 normas do pacote laboral. "Já fizemos evoluir a proposta do Governo para uma nova proposta", frisou, reconhecendo que "ainda há alguns assuntos para limar". Mas afirma que nova proposta é essa, que ainda não mereceu o sim da UGT?

No documento, apresentado a 9 de Março, a ministra do Trabalho, Rosário Palma Ramalho, começa por avisar que "a presente versão do anteprojecto Trabalho XXI tem relevância exclusivamente para efeito das negociações em curso". Ou seja, se não houver acordo, não é certo que as alterações sejam incluídas.

Na nova versão, a ministra deixa cair algumas das propostas, com destaque para a simplificação dos despedimentos nas pequenas empresas. Faz ainda mudanças na contratação a prazo. E, ao mesmo tempo, introduz novos pontos no trabalho suplementar.

A UGT considerou as mudanças insuficientes para assinar um acordo com o Governo e os patrões. Depois do interregno determinado pelos patrões, e em resposta ao apelo do Presidente da República, as negociações são retomadas hoje.

Mais uma vez, a CGTP não foi convocada para ir ao Ministério do Trabalho, mas a central sindical já avisou que estará na Praça de Londres à hora a que está marcada a reunião com a UGT e com as confederações do comércio, da indústria, do turismo e da agricultura.

As principais mudanças Compensação por despedimento aumenta

No capítulo dos despedimentos, além de desistir da simplificação nas pequenas empresas, o Governo aumenta a compensação paga aos trabalhadores despedidos de 14 para 15 dias de salário. Estas propostas são consideradas insuficientes pela UGT, uma vez que se mantém a possibilidade de o empregador (independentemente da dimensão e do cargo em causa) se opor à reintegração do tra-

balhador despedido ilicitamente e a exigência de ele depositar no tribunal uma caução para o caso de querer voltar ao seu antigo posto de trabalho.

Nesta matéria, o Governo apenas alterou o limite mínimo da compensação paga aos trabalhadores quando o tribunal decide pela sua não integração, que passa de 30 para 40 dias, mantendo o limite máximo nos 60 dias de salário por cada ano de antiguidade na empresa.

Outsourcing proibido nas actividades centrais da empresa

O Governo reformulou a sua proposta e, em vez de acabar com a proibição de as empresas contratarem serviços em regime de *outsourcing* nos 12 meses após um processo de despedimento, propõe uma solução a meio caminho. Esta proibição poderá manter-se, mas apenas quando estão em causa actividades relacionadas com o objecto social da empresa.

Contrato a termo certo passa a dois anos e meio

O Governo aceita que a duração dos contratos a termo certo seja de dois anos e meio em vez de três anos (ficando a meio caminho face aos dois anos de duração previstos na lei em vigor). Mas esta cedência vem acompanhada de uma proposta que elimina o limite máximo dos contratos a termo incerto, quando na proposta inicial não podiam ir além de cinco anos (agora o limite é quatro).

Além disso, o executivo não desiste da possibilidade de as empresas recorrerem à contratação a prazo quando estão em causa trabalhadores que nunca tiveram um vínculo permanente, desempregados de longa duração e pensionistas. Ao mesmo tempo, qualquer empregador pode invocar o "lançamento de nova actividade" para celebrar estes contratos.

Banco de horas mantém-se com pequenas alterações

O Governo quer recuperar o banco de horas por acordo individual. Este mecanismo permite que, por negociação directa com o trabalhador, o período normal de trabalho seja aumentado em duas horas diárias, tendo como limite 150 horas anuais que são pagas em dinheiro ou tempo, mas sem os acréscimos previstos



UGT, liderada por Mário Mourão, considerou as mudanças insuficientes para assinar um acordo com Governo e patrões

“
Presente versão
do anteprojecto
tem relevância
exclusiva-
mente para
efeito das
negociações

Rosário Palma
Ramalho



para o trabalho extraordinário.

A intenção mantém-se, mas passa a ser prevista uma cláusula relacionada com o trabalhador, que "pode solicitar ao empregador a redução do tempo de trabalho até duas horas com a antecedência mínima de três dias".

Depois de ter ameaçado acabar com banco de horas grupal, a ministra do Trabalho recua e aceita a proposta da UGT de reduzir as exigências para que se possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores. Para que isso seja possível, basta que 60 % o aceitem (agora é exigido 65%).

Trabalho não declarado com multa de 80 dias

O Governo quer eliminar a criminalização do trabalho não declarado que prevê que as entidades empregadoras que não comuniquem à Segurança Social a admissão de

trabalhadores podem ser condenadas a pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias. Mas agora, em vez de simplesmente revogar o artigo 106.º A do Regime Geral das Infracções Tributárias, prevê que esta prática seja punida com "pena de multa até 80 dias".

As novidades Trabalho suplementar pode chegar a 300 horas anuais

Actualmente, os limites do trabalho suplementar (de 175 horas por ano nas micro e pequenas empresas e de 150 horas nas médias e grandes empresas) podem ser aumentados até 200 horas por ano através de instrumento de regulação colectiva negociados com os sindicatos.

O Governo introduz uma nova proposta e aumenta este limite de 200 para 300 horas por ano. No caso das microempresas, o limite mínimo pode ser aumentado em 20%, caso se verifique uma ausência de mais de 20% dos trabalhadores. Estas propostas são rejeitadas pela UGT.

Direito a desligar aligeirado

Na proposta inicial não havia qualquer alteração ao artigo relacionado com o dever de abstenção de contacto. Mas, agora, por proposta dos patrões, este dever é aligeirado.

Assim, prevê-se que o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior, mas exclui-se desta proibição as comunicações e os contactos "com indicação expressa da dispensa de resposta do trabalhador fora do período normal de trabalho". Ou seja, um email mandado às 4h da manhã não viola o dever, desde que tenha um *disclaimer* a dizer que não é exigida resposta imediata.

Layoff simplificado passa a ser regra nas calamidades

Outra das novidades é a generalização do *layoff* simplificado às situações de calamidade, sem que seja necessário aprovar um regime específico como aconteceu recentemente com a tempestade *Kristin*. O objectivo da proposta é que, a partir do momento em que se declare uma situação de calamidade, as empresas que se situem nas zonas afectadas possam reduzir ou suspender os contratos sem terem de consultar os trabalhadores e os seus representantes.