



ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

ESTUDO

NOTA DE ABERTURA

A edição pela Direcção Nacional do presente caderno com um Estudo do ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL é um instrumento de estudo dos dirigentes, delegados e outros militantes sindicais para conhecerem melhor os pormenores jurídicos do ataque que o Governo da AD pretende fazer aos direitos dos trabalhadores.

O conhecimento detalhado deste Projecto do Governo da AD é o primeiro passo para, imediatamente em seguida, se efectuar a informação e esclarecimento dos trabalhadores e trabalhadoras nos locais de trabalho e, consequentemente, a sua mobilização e organização para o combater.

Este é o caminho para vencer – falar verdade, alertar a Classe Trabalhadora para as maldades que o Governo AD quer fazer e lutar convictamente para as derrotar!!!

A LUTA CONTINUA – VENCEREMOS!!!

DIRECÇÃO NACIONAL



A TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SECTOR DA LIMPEZA INDUSTRIAL DO SECTOR DA VIGILÂNCIA PRIVADA

**ALERTA, COLEGA, COMPANHEIRO(A) E CAMARADA:
O GOVERNO QUER MUDAR O CÓDIGO DO TRABALHO
PARA RETIRAR DIREITOS AOS TRABALHADORES E DAR
MAIS PODER E LUCROS MAIORES AOS PATRÕES!!!
NÃO PODE SER – A LUTA CONTINUA, VENCEREMOS!!!**

ALERTA - o Governo comunicou recentemente que pretende mudar o Código Trabalho, ou seja, na Lei do Trabalho, da acção sindical e da greve – esta mudança é um verdadeiro retrocesso nos nossos direitos!!!

Esta proposta, a que o Governo chamou “TRABALHO XXI”, tem um único objectivo: retirar direitos aos trabalhadores e dar mais poder aos patrões e, portanto, aumentar os lucros das empresas!!!

Temos que nos lembrar de uma coisa – os contratos colectivos de trabalho (onde estão expressos os nossos direitos) são negociados com base no Código do Trabalho. Se o Governo mudar o Código do Trabalho para piorar os direitos dos trabalhadores, os patrões vão tentar aproveitar-se desse retrocesso do Código Trabalho para que os nossos contratos colectivos de trabalho também tenham uma redução dos nossos direitos!!!

NÃO PODE SER – temos o direito a viver melhor; queremos viver melhor, podemos viver melhor!!!

Por esta razão, devemos estar bem informados do perigo e mobilizados e preparados para combater qualquer mudança para pior dos nossos direitos!!! E, como sempre, disponíveis para lutar pela melhoria da nossa vida!!! Para conheceres quais são as propostas que o Governo, vamos em seguida informar sinteticamente as principais propostas que foram apresentadas. Muito em breve, serão dadas mais informações de quais vão ser as acções e lutas que se irão realizar para defender os nossos direitos. Ou seja, mais uma vez, sem hesitações,

A LUTA CONTINUA – VENCEREMOS!!!

Concretamente, o Governo quer:

1.- Desregular os horários de trabalho + avança com o banco de horas individual - O Governo quer avançar com o banco de horas individual, fazendo a alteração do banco de horas grupal, para obrigar os trabalhadores que recusem o primeiro (individual) sejam obrigados, mesmo contra a sua vontade, a aceitar o segundo (grupal). Com o banco de horas, a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e trabalhadoras ficaria totalmente desregulada e os patrões utilizariam o banco de horas para não pagar trabalho suplementar ou, as horas que pagassem, seriam pagas a singelo. Resultado – lucros maiores para as empresas, menos rendimento para os trabalhadores e trabalhadoras, mas mais desorganização da sua vida pessoal e familiar;

2.- Aumentar a precariedade – o Governo quer permitir mais contratos a termo. Para isso, aumenta os motivos pelos quais as empresas podem contratar a termo, especialmente, e permitindo que seja contratado a termo qualquer trabalhador(a) que nunca tenha tido um contrato por tempo indeterminado (efectivo), como é o caso dos jovens, e aumenta o período de tempo em que a empresa pode fazer esses contratos a termo. Resultado: criaria a “precariedade para a vida”, pois, quem nunca tivesse tido um contrato por tempo indeterminado, passaria a vida toda com contratos a termo – e, no caso dos jovens, esta seria uma situação terrível;

3.- Despedimento ilícito = sem justa causa - eliminar o direito a reintegração do trabalhador - O Governo pretende acabar com o dever de reintegração do trabalhador na empresa no caso de o tribunal considerar que o seu despedimento foi ilícito = sem justa causa. Resultado: aumentaria o poder das empresas em fazerem despedimentos sem justa causa;

4.- Facilitar o despedimento ilícito (= sem justa causa) de trabalhadores - O Governo elimina a possibilidade da ACT intervir para fazer a fiscalização e suspensão de despedimento ilícito = sem justa causa. Assim, o Governo

quer promover o despedimento ilícito = sem justa causa pelas empresas. Porquê? Porque quer acabar com esta importante capacidade de intervenção da ACT (que funciona como ameaça aos patrões);

5.- Atacar o direito à greve - O Governo quer estipular a existência de serviços mínimos em todas as greves em determinados sectores de actividade. Recordamos que *actualmente* já existem serviços mínimos, que são definidos caso a caso entre os sindicatos e as empresas ou são os tribunais arbitrais que os definem;

6.- Atacar a liberdade sindical - O Governo quer retirar direitos aos delegados sindicais e dificultar que, nas empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados, os sindicatos possam fazer actividade sindical, para informar, esclarecer, mobilizar, sindicalizar e organizar os trabalhadores da empresa (como actualmente existe);

7.- Dar mais poder aos patrões na contratação colectiva - O Governo quer aumentar a possibilidade de os patrões poderem fazer a caducidade dos contratos colectivos de trabalho (mais uma “arma de chantagem” dada aos patrões!!!) e de, em determinadas situações, escolherem o CCT que preferem aplicar nas empresas;

8.- Dar mais poder aos patrões na decisão sobre a percentagem do trabalho suplementar - O Governo quer acabar com a actual impossibilidade de se decidir uma percentagem do trabalho suplementar inferior à que está estipulada no Código Trabalho. Como? Quer criar a *possibilidade de o trabalho suplementar poder ser regulado por contratação coletiva, nela se estabelecendo condições inferiores às previstas na lei*. Resultado: dá mais poder aos patrões para tentarem impor uma percentagem do trabalho suplementar inferior à que exista na Lei;

9.- Permitir que os patrões paguem o subsídio de férias e de Natal em prestações (duodécimos) - O Governo, desta forma, tenta enganar os trabalhadores porque, em vez de haver aumentos salariais, vão receber mensalmente mais rendimento (um duodécimo do subsídio de férias + um duodécimo do subsídio de Natal) porque acaba com a obrigação do pagamento pelas empresas do subsídio de férias e de Natal por inteiro nas férias e no Natal, que tanta falta faz. Resultado: é uma vigarice dos patrões que prejudica os trabalhadores!!!;

10.- Atacar os direitos aos créditos dos trabalhadores - O Governo quer dar aos patrões a possibilidade de obrigarem os trabalhadores a renunciarem aos seus créditos através de uma declaração assinada pelo trabalhador a renunciar aos créditos que tenha a receber (caso a empresa não pague salários, aumentos legais, horas suplementares, horas noturnas, subsídios e outros rendimentos). Resultado: as empresas que violassem os direitos dos trabalhadores não os pagariam em Tribunal – e aumentariam (imoralmente) os seus lucros;

11.- Dar subsídios aos patrões para pagarem aos trabalhadores em vez de aumentarem os salários - O Governo, no seu Programa, quer criar um subsídio chamado “*Incentivo ao Emprego*”, pago pelo Estado aos patrões com os nossos impostos, para que estes aumentem os salários baixos. Ou seja, as empresas privadas, em vez de aumentarem salários com o seu próprio dinheiro, receberiam subsídios do Estado para aumentarem os trabalhadores. Resultado: o Governo quer subsidiar as empresas = perdeu toda a vergonha!!!

12.- Reduzir os direitos de parentalidade – O Governo quer reduzir o actual direito das mães na amamentação e aleitação dos seus bebés, conforme as condições de cada situação, impondo a necessidade de atestados médicos semestrais. Aos pais, em caso de morte do bebé, acaba com as 3 faltas justificadas e pagas para que faça o luto. Resultado – é uma desumanidade total!!!;

13.- Promover as empresas de trabalho temporário - O Governo quer alargar a possibilidade de as empresas contratarem empresas de trabalho temporário e reduz a penalização nos casos de abuso;

CAMARADA, COLEGA E COMPANHEIRO(A)

NÃO, NUNCA, JAMAIS, aceitaremos estas mudanças – este é o necessário ALERTA do STAD!!!

Portanto, contra estas propostas do Governo, que são um verdadeiro ataque aos trabalhadores e um presente aos patrões, o STAD afirma convictamente: NÃO PODE SER - SÓ TEMOS UM CAMINHO:

A LUTA CONTINUA, VENCEREMOS!!!

A UNIÃO FAZ A FORÇA!!!

STAD – FORÇA SINDICAL!!!

Lisboa, N° 82/2025, 19-08-2025

SAUDAÇÕES SINDICAIS
A DIRECÇÃO NACIONAL

SINDICATO dos TRABALHADORES de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e ACTIVIDADES DIVERSAS

(Antigo Sindicato dos Contínuos e Porteiros, fundado em 1/11/41)

SEDE NACIONAL: Rua João da Silva, nº20 1900-098 LISBOA

213 463 756 | 213 475 596 | 213 475 599 | stad_nacional@stad.pt | www.stad.pt

FILIADO: Em Portugal, na CGTP - IN e FEPCES e, internacionalmente, na UNI-EUROPA E UNI-GLOBAL

Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral

(Primeiras impressões)

Artigo 3.º

Relações entre fontes de regulação

A alteração da alínea j) exclui o pagamento de trabalho suplementar. O que permite à contratação coletiva estabelecer condições abaixo das normas legais, em relação ao pagamento de *trabalho suplementar*;

A revogação da alínea k) segue o mesmo princípio em relação ao *teletrabalho*.

Artigo 10.º

Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

- A alteração do n.º 2 aumenta o grau indicativo de dependência económica, de 50% para 80%, dificultando o acesso aos direitos previstos no n.º 1.

Artigo 10.º-A

Representação e negociação coletiva

Restringe o conceito “pessoas em situação de dependência económica” para “trabalhadores independentes em situação de dependência económica”, mas torna-o coerente com a terminologia utilizada no art.º 10.º-B.

Elimina a aplicação de irtct já existentes àqueles trabalhadores.

Mantém a previsão de legislação futura específica para esta matéria, que, aliás, nunca foi sequer proposta.

Artigo 10.º-B

Aplicação do regime de trabalhador independente com dependência económica

- Substitui “declaração” por “comunicação”, passando agora a exigir igual comunicação (pelo prestador de trabalho) ao serviço competente da S. Social.

Artigo 12.º

Presunção de contrato de trabalho

- Acrescenta 2 números com normas especificamente dirigidas à prestação de trabalho através de plataformas digitais.

Artigo 12.º-A

Plataformas digitais

Remetida a presunção de existência de contrato de trabalho para o art.º anterior, este passa a estabelecer os requisitos que definem a plataforma digital enquanto prestação de um serviço. No entanto, o n.º 3 apenas admite ao trabalhador com contrato de trabalho com

uma plataforma digital, direitos fundamentais “que não sejam incompatíveis com a natureza da atividade desempenhada.”.

Artigo 21.º

Utilização de meios de vigilância a distância

N.º 1 e 2 – A remissão agora feita para a Lei n.º 58/2019 (Lei da Proteção de Dados Pessoais) tem por objetivo tornar possível a vigilância a distância no local de trabalho quando esta seja apenas de captação de imagem mas não de som. Eliminando assim a necessidade de autorização da CNPD. Todavia, a captação de imagem e som será possível quando as instalações vigiadas estejam encerradas. Ou, então, mediante autorização prévia de CNPD. **Nota:** nos casos da prestação de serviços de vigilância ou limpeza, poderá haver captação de imagem e som quando esses serviços sejam prestados em momento que as instalações se encontrem encerradas (período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade – art.º 201.º).

N.º 4 – Pretende que na falta de parecer da comissão de trabalhadores (se houver) após 10 dias sobre o pedido, deve ser considerado favorável. (ficando agora o empregador dispensado de juntar o comprovativo do pedido de parecer, quando apresentar o pedido de autorização à CNPD).

Artigo 24.º

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

- Apenas introduz a disponibilização da informação em sítio da intranet da empresa.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

Na licença por interrupção de gravidez, em que a trabalhadora tem direito a licença, é agora introduzido um novo n.º 3, pelo qual faz aplicar ao acompanhante da trabalhadora o regime de faltas por assistência a membro do agregado familiar. (sem direito a retribuição)

Artigo 38.º-A

Falta por luto gestacional

- Elimina a falta por luto gestacional (até 3 dias consecutivos) extensível ao pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

Em relação à licença parental inicial, o artigo sofre várias alterações que resultam na simplificação dos procedimentos de gozo dessa licença. Tornando-a menos flexível e moldável às várias circunstâncias e escolhas possíveis.

Artigo 40.º-A

Dever de comunicação

- (Novo) Integra, com nova redação, matéria que integrava o art.º 40.º.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- Os n.º 1 e 2 destinam-se a acomodar as alterações produzida no art.º 40.º

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1. A licença obrigatória de 28 dias seguidos ou em períodos intercalados de no mínimo 7 dias nos 42 dias seguinte ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo, passam agora a ser de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguinte ao nascimento da criança, 14 dos quais gozados de modo consecutivo a seguir a este.

Artigo 44.º

Licença por adoção

- Os n.º 1 e 4 apenas promovem a adaptação à alteração efetuada no n.º 2 do art.º 40.º (duração da licença parental inicial).

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

O n.º 1 substitui o “tempo que durar a amamentação” pelo “até a criança perfazer os dois anos”.

O n.º 2 apenas muda o estilo de redação.

O n.º 3 é idêntico. A mudança de ordem dos n.º 4 e 5 poderá privar os trabalhadores a tempo completo de beneficiar do acréscimo de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Conforme o n.º 6, a dispensa no caso de trabalho a tempo parcial passa a ser gozada na 1.ª ou na última hora do período normal de trabalho e já não em dois períodos, sendo o 2.º no tempo remanescente do 1.º.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

N.º 1. Passa a exigir atestado médico que comprove a necessidade de amamentação ou aleitação. Até agora, tal só era necessário se a amamentação ou aleitação se prolongasse para além do 1.º ano de vida do filho.

Nos termos do novo n.º 2, para a situação de amamentação esse atestado deve ser apresentado de 6 em 6 meses.

Presume-se que o n.º 3 indicado na proposta de lei se refira ao atual n.º 2, que mantém a mesma redação (respeita à situação de aleitação).

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

N.º 3 – O horário flexível é elaborado pelo empregador, mas agora mediante proposta do trabalhador. Mas aos requisitos de elaboração desse horário, adiciona uma nova alínea (d) segundo a qual o horário flexível deve “ajustar-se às formas especiais de organização de tempo de trabalho que decorram do período de funcionamento da empresa ou da natureza das funções do trabalhador, nomeadamente em caso de trabalho noturno ou prestado habitualmente aos fins-de-semana e feriados.”

O que limita e condiciona o exercício desse direito, prevalecendo o interesse do empregador à necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, designadamente o apoio a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

- Limita-se a acrescentar uma alínea d) ao n.º 1, acomodando a necessidade de o trabalhador apresentar uma proposta de horário flexível.

Artigo 89.º-A

Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva

O n.º 1 acrescenta um prazo para denúncia com aviso prévio de 15 dias.

O n.º 4 estabelece a “desregulação” deste contrato, que deixa de estar sujeito às regras do contrato a termo e do trabalho temporário. Mantém-se, naturalmente as demais normas do CT como até aqui aplicáveis.

Artigo 99.º

Regulamento interno de empresa

- O n.º 3 acrescenta a disponibilização do conteúdo do regulamento interno no sítio da intranet da empresa.

Artigo 112.º

Duração do período experimental

Elimina o ponto iii) do n.º 1, que já tinha sido declarado inconstitucional.

O n.º 5 é revogado por igual razão. No entanto, a revogação do n.º 6 tem por objetivo eliminar a redução do período experimental proporcional ao tempo de estágio profissional com avaliação positiva para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

- Elimina o n.º 6, correspondente à disposição já declarada inconstitucional.

Artigo 118.º

Funções desempenhadas pelo trabalhador

n.º 4 – Substitui a obrigatoriedade de formação profissional não inferior a 10 horas anuais por “formação profissional adequada às funções a exercer.” O n.º 6 substitui a contraordenação *grave* por contraordenação *leve*, se violado o n.º 4.

Artigo 127.º

Deveres do empregador

- Acrescenta ao n.º 4 o dever de disponibilizar a informação também através do sítio da intranet na empresa.

Artigo 131.º

Formação contínua

- Diminui o direito de formação contínua para 20 horas nas microempresas (menos de 10 trabalhadores), mantendo as atuais 40 horas nas restantes.

Artigo 136.º

Pacto de não concorrência

N.º 2-b) Acrescenta a classificação “sério” ao prejuízo que a atividade do trabalhador possa causar ao empregador.

A revogação do n.º 4 elimina a dedução do montante da compensação por despedimento ilícito, das importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra atividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho.

Nota: ao que parece, os empregadores pretendem eliminar entraves ao recrutamento de trabalhadores do mesmo setor, em tempo parcial.

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

Altera o n.º 4, retirando a atual exclusão de empresas com mais de 250 trabalhadores, de contratar a termo por lançamento de nova atividade de duração incerta ou início do funcionamento da empresa ou de estabelecimento.

À contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa ou de muito longa duração (*era apenas de “muito longa”*) acrescenta agora aqueles que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, bem como a contratação de trabalhador reformado por velhice ou invalidez.

O novo n.º 6 remete a contratação a termo de trabalhador reformado para o regime específico do art.º 348.º.

Nota: É evidente o desejo de aumentar a precariedade dos vínculos contratuais. Extremamente grave é a situação daqueles trabalhadores que circulem por várias empresas sempre com contratos de trabalho a termo. Estes passarão a integrar o universo daqueles que por “nunca terem prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado”, continuarão a poder ser contratados a termo (n.º 4-b da proposta).

Artigo 142.º

Contrato de trabalho de muito curta duração

Graças ao novo n.º 1 (alínea a), podem ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração e sem forma escrita, até 35 dias por ano, por qualquer empresa e sem necessidade de qualquer justificação para o efeito.

No caso das empresas visadas na alínea b) do n.º 1 (atividade sazonal e designadamente nos setores agrícola e de turismo, os contratos podem ter duração até 35 dias, não podendo exceder 70 dias no ano civil.

Mantém-se a necessidade de comunicação da celebração do contrato aos serviços da segurança social.

Nota: Além de difícil controlo pelas entidades competentes uma vez que não têm de ser reduzidos a escrito (não tendo assim de identificar o acréscimo excecional da atividade), a generalidade das empresas abrangida pela alínea a) do n.º 1 tenderá a recorrer a inúmeros contrato de trabalho de 1 mês com sucessivos e diferentes trabalhadores.

Mais uma forma de promover a precariedade do vínculo laboral e “promover o crescimento da economia”.

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

- A alteração (n.º 4) limita-se a introduzir a disponibilização da informação através do sítio da intranet da empresa.

Artigo 145.º

Preferência na admissão

- Diminui a contraordenação de “grave” para “leve”.

Nota: as contraordenações leves podem resultar numa simples advertência por parte do inspetor do trabalho que verifique a atuação ilícita. (alínea b) do n.º 2 do art.º 10.º da Lei n.º 107/2009, de 14.09).

Artigo 148.º

Duração de contrato de trabalho a termo

A duração permitida passa de 2 para 3 anos.

Da alteração decorre a opção de regressar ao anterior regime em que por norma eram celebrados contratos de 1 ano, podendo ser renovados duas vezes.

O n.º 4 é alterado por forma a incluir os trabalhadores que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, embora limitados a 2 anos.

A duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto passa de 4 para 5 anos.

Nota: O objetivo é claro: aumentar a precariedade do vínculo laboral. Resultado: elimina o direito à segurança no emprego e à evolução profissional, designadamente no que respeita a categoria profissional, antiguidade, retribuição, etc.

Artigo 149.º

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

A alteração do n.º 4 determina que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes.

Nota: É retirado o segmento “a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial daquele”. O que obrigava o empregador a maior ponderação sobre o termo inicial.

Artigo 157.º

Admissibilidade de trabalho intermitente

O novo n.º 3 limita a intervenção da contratação coletiva nesta matéria.

Nota: tal limitação afigura-se inconstitucional. (Ver doutrina)

Artigo 158.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

No n.º 2 retira a exigência de o contrato indicar o número de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. Deste modo, só a inobservância da forma escrita é penalizada com a passagem a contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo.

A falta de indicação da matéria supra referida apenas tem por consequência que o contrato de trabalho não possa ser inferior a 3 meses consecutivos, a tempo completo, por ano.

Artigo 159.º

Período de prestação de trabalho

A alteração do n.º 2 diminui a prestação de trabalho a tempo completo de cinco para 3 meses por ano.

Artigo 160.º

Direitos do trabalhador

A revogação do n.º 3 elimina a dedução do montante da retribuição por outra atividade exercida pelo trabalhador durante o período de inatividade, à compensação retributiva a que tem direito durante o período de inatividade (que nos termos do n.º 2 é de 20% da retribuição base).

Artigo 161.º

Objeto da comissão de serviço

Reescreve a norma legal embora mantenha a sua substância. Aparentemente, uma mera alteração de estilo.

Artigo 164.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

A alteração da alínea b) do n.º 2 condiciona o direito a indemnização – por resolução do contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador por termo à comissão de serviço – à duração mínima de 6 anos.

Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

- Apenas um “face lifting” na redação.

Artigo 166.º

Acordo para prestação de teletrabalho

Idem no que refere aos n.º 3 e 4.

A revogação dos n.º 6 e 7 elimina a possibilidade de recusa da proposta de acordo, quer do trabalhador, quer do empregador.

A alteração do local pelo trabalhador (n.º 8) passa a ser temporária mediante comunicação do empregador e ausência de recusa do empregador nos 5 dias posteriores à comunicação.

Artigo 168.º

Equipamentos e sistemas

Da compensação de despesas realizadas pelo trabalhador, é eliminada a referência expressa ao acréscimo de custos de energia, da rede instalada (internet), assim como o custo de manutenção dos equipamento e sistemas.

Artigo 169.º-A

Organização, direção e controlo do trabalho

- Os n.º 1 e 2 sofrem um “face lifting”.

Artigo 169.º-B

Deveres especiais

Na alínea e) do n.º 1, o dever de consulta do trabalhador, antes da introdução de mudanças de equipamento, atribuição de funções ou outra característica da atividade contratada, é substituída pelo dever de informação.

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

É eliminado o dever de o empregador promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e posteriores exames anuais de avaliação.

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

O novo n.º 5 está mal redigido, devendo retirar-se a palavra “não” que antecede a palavra “omitir”.

Posto isso, a nova norma retira 4 dos requisitos cuja ausência provocaria a nulidade do contrato.

Da alteração do n.º 6 resulta que em caso de nulidade (do contrato), passa agora a considerar-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo (e já não ao utilizador).

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

Este artigo havia sido revogado em abril de 2019.

Instituído por acordo entre trabalhador e empregador, ou por adesão a regulamento interno da empresa. O p.n.t. pode ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 50 h semanais. O acréscimo tem um limite de 150h anuais. O acordo deve conter as menções idênticas às exigidas ao banco de horas por regulamentação coletiva e incluir um período de referência não superior a 4 meses.

A necessidade de aumento de horas deve ser comunicada com antecedência mínima de 3 dias ou, logo que possível quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

No final do período de referência considera-se saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho. Caso haja saldo a favor do trabalhador, o total de horas não compensadas é pago em dinheiro. (Pois: as horas prestadas a mais não serão pagas como trabalho suplementar)

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

O novo n.º 2 visa permitir que o empregador possa instituir – quando 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica hajam acordado ou aderido ao regime de banco de horas individual – o mesmo regime de banco de horas ao conjunto de trabalhadores dessa estrutura, mantendo-se aplicável quando ocorra alteração de entrada ou saída de trabalhadores na composição dessa estrutura, enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à indicada.

São revogados os n.º 3 a 12.

Importa contudo não esquecer que o banco de horas grupal depende de instituição por contratação coletiva, podendo não ser instituído.

É por esta razão que o n.º 2 foi alterado. Esta nova norma permite que o empregador possa instituir um banco de horas grupal (não por referendo, como até aqui, mas por acordo expresso com cada trabalhador ou por adesão deste a regulamento interno da empresa (que pode ser tácita).

Mantém-se as exceções à aplicação deste regime aos trabalhadores nas situações previstas no atual n.º 13.

Artigo 216.º

Afixação do mapa de horário de trabalho

Apenas a disponibilização do mapa de horário de trabalho também em sítio da intranet da empresa. (n.º 1)

Artigo 217.º

Alteração de horário de trabalho

Idem, no n.º 2

Artigo 218.º

Condições de isenção de horário de trabalho

Acrescenta à alínea a) do n.º 1, “cargos de complexidade técnica” (o que permite um forte alargamento do regime, dado o conceito geral e abstrato utilizado). A alteração do n.º 2 é irrelevante.

Artigo 231.º

Registo de trabalho suplementar

A alteração do n.º 7 visa eliminar a obrigação de a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com a discriminação do n.º de horas prestadas, seja visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta e em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

Artigo 241.º

Marcação do período de férias

Resume-se à disponibilização do mapa de férias em sítio da intranet da empresa.

Artigo 249.º

Tipos de falta

Acrescenta ao elenco de faltas justificadas (n.º 2) as faltas em *antecipação ou prolongamento do período de férias*, até ao máximo de *dois dias* por ano, solicitadas pelo trabalhador.

Trata-se da tal “compra de férias”. Devem ser requeridas no prazo de 10 dias sobre a marcação do período de férias e o empregador apenas se pode opor ao seu gozo com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa.

Como esta falta é acrescentada ao elenco do n.º 2 do artigo 255.º, também alterado para o efeito, estas faltas não conferem direito à retribuição.

- Certamente por lapso, este artigo mantém a falta da alínea), respeitante a luto gestacional, nos termos do art.º 38.º-A, apesar de ter eliminado esse artigo.

Artigo 252.º

Falta para assistência a membro do agregado familiar

Integra (n.º 1) a prestação de assistência imprescindível e inadiável por interrupção de gravidez.

Porém, neste caso não auferre retribuição nem subsídio substitutivo. Ao contrário do que sucedia (art.º 65.º, n.º 2) – que, possivelmente por lapso, não foi alterado.

Artigo 254.º

Prova de motivo justificativo de falta

Visa penalizar a autodeclaração de doença com intuito fraudulento, assim como já acontece com a declaração médica, constituindo falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Artigo 263.º

Subsídio de Natal

É alterado por modo a permitir o pagamento em duodécimos, com o acordo do trabalhador.

Artigo 264.º

Retribuição do período de férias e subsídio

O n.º 3 é alterado por modo a permitir o pagamento em duodécimos, com o acordo do trabalhador.

Artigo 273.º

Determinação da retribuição mínima garantida

N.º 2 – Dos fatores de ponderação, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços, o fator “evolução da produtividade” foi substituído pelo fator “nível geral de salários e sua distribuição”, a que acresce um novo fator: “a taxa de crescimento dos salários”.

Nota: Com esta alteração, *o salário mínimo deixa de estar ligado à produtividade dos trabalhadores, passando a estar ligado a meros dados estatísticos, desprovido assim de qualquer ligação à efetiva intervenção do trabalhador na economia.* O que é reforçado pelo novo n.º 3.

Artigo 275.º

Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador

Alteração irrelevante. Os princípios não tem de ser enunciados, têm de ser cumpridos.

Artigo 279.º

Compensações e descontos

Idem à alteração anterior.

Artigo 285.º

Efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento

1. Muda a expressão “adquirente” para “transmissário”.

3. Ajusta essa alteração à redação e na parte final retira a expressão “adquiridos” que, naturalmente só se aplica aos benefícios sociais. (não se sabendo ao certo o que significará benefícios sociais, mas admite-se que estes serão apenas os concedidos pelo transmitente (protocolos com terceiros, bolsas de estudo, etc.).

4. Ajusta a alteração da expressão a que refere o n.º 1.

7. a 10. – Revogados. Sendo que os n.º 7 a 9 prendem-se com a eventual designação de comissão representativa (não há conhecimento de que alguma vez haja sido designada)

- A revogação do n.º 10, além de colocar em causa a aplicação deste artigo e regime à adjudicação de contratação de serviços de limpeza e de vigilância, visa eliminar a tese que vinha ganhando dimensão doutrinária e institucional, no sentido de que o objetivo deste n.º 10 é a transmissão automática de empresa ou estabelecimento nos casos e circunstâncias nele previstos.
- A contratação coletiva virá a ser fortemente pressionada (APFS e AES) e possivelmente determinará a inviabilização do procedimento de mediação com a AESIRF. Ainda que esta venha a aceitar a 1.ª parte da proposta, dificilmente aceitará a 2.ª parte uma vez que esta irá sofrer forte influência das alterações prevista para a lei laboral.

11-b). Apenas ajusta a alteração da expressão a que refere o n.º 1.

13. Ajusta a norma à eliminação dos números 7, 8 e 9.

- O objetivo da alteração é evitar a transmissão automática que o n.º 10 impunha no âmbito da prestação de serviços (tese que vinha ganhando forte dimensão) e regressar à discussão, caso a caso, e ter havido ou não a transmissão de uma *unidade económica*. Regressando igualmente às controvérsias judiciais e à insegurança dos trabalhadores quanto à manutenção do seu emprego.
- As empresas serão as grandes beneficiárias, mantendo o estratagema de aceitar os trabalhadores da anterior empresa mediante a celebração de novos contratos de trabalho, de mera adesão e sem qualquer margem de negociação, com perda de direitos.
- A alternativa é a contratação coletiva, que bem ou mal tem conseguido contornar essa dificuldade e assegurar o transito dos trabalhadores da anterior para a nova empresa prestadora de serviços.
- Todavia, com esta “refirmação de poder” em que se traduz a atual alteração legislativa, as empresas tenderão a forçar a revisão desta (entre muitas outras) cláusulas contratuais.

Artigo 286.º

Informação e consulta em caso de transmissão

1. Substitui o dever de informar os representantes dos trabalhadores sobre o conteúdo do contrato entre o transmitente e o adquirente, pelos “elementos essenciais do contrato relativos à transmissão”. Deixa de haver referência às informações referidas nos n.º 2 e 3.

2. Semelhante ao atual n.º 4

3. Institui o dever de o transmitente informar a ACT sobre aqueles “elementos essenciais”.

4. O referido dever aplica-se a média ou grande empresa e apenas a pedido da ACT em caso de PME. (estas representam 99,99% das empresas em Portugal)

5. Determina que a informação em causa seja prestada com antecedência não inferior a 10 dias antes da consulta dos representantes dos trabalhadores prevista no n.º 2.

6 e 7. Anteriores n.º 5 e 6.

8. Semelhante ao atual n.º 7

9. Semelhante ao atual n.º 9

10. Semelhante ao atual n.º 7 do art.º 285.º

11. Novo e inovador: os números anteriores não se aplicam às transmissões em que não haja havido negócio jurídico entre transmitente e transmissário (como é o caso das adjudicações)

12. Anterior n.º 8

13. Altera os n.º sujeitos a contraordenação grave.

Artigo 286.º-A

Direito de oposição do trabalhador

Mantém o direito de oposição do trabalhador, conforme o atual n.º 1. No entanto (além de esquecerem de retirar a referência ao n.º 10 do art.º 285.º), a parte final deste número, respeitante aos fundamentos da oposição, passou a ser o novo n.º 2.

O n.º 3 é semelhante ao atual n.º 3. Foi introduzido um novo n.º 4 para os casos em que não exista negócio jurídico entre o transmitente e transmissário (como é o caso das adjudicações de prestação de serviços).

A contraordenação grave prevista no atual n.º 5 refere-se agora apenas à atuação do empregador.

Artigo 287.º

Representação dos trabalhadores após a transmissão

A única alteração (n.º 2) apenas ajusta a mudança de designação de “adquirente” por “transmissário”.

Artigo 337.º

Prescrição e prova de crédito

O novo n.º 3 vem admitir a renúncia a créditos (além da já prevista transação judicial) também por declaração escrita do trabalhador, reconhecida notarialmente nos termos da lei.

Artigo 338.º-A

Proibição do recurso à terceirização de serviços

A revogação deste artigo permite que a empresa que tenha procedido a despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, possa seguidamente contratar serviços externos a terceiros para assegurar as necessidades que eram assegurada por aqueles

Artigo 358.º

Procedimento em caso de micro, pequena e média empresa

A alteração do n.º 1 isenta as PME (esmagadora maioria das empresas em Portugal) de realizar diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na nota de culpa e restante instrução do processo disciplinar, passando diretamente à fase de decisão.

Artigo 366.º

Compensação por despedimento coletivo

A alteração em causa obriga a que o trabalhador que requeira a integração no âmbito da ação de apreciação judicial do despedimento tenha de prestar caução da compensação recebida [ao tribunal].

Artigo 390.º

Compensação em caso de despedimento ilícito

Aparentemente, às retribuições a que tem direito desde o despedimento até à decisão final do processo por despedimento ilícito, deixam de ser deduzidas as importâncias que o trabalhador aufera nos primeiros 12 meses sobre a data do despedimento.

Artigo 392.º

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

Para o requerimento, pelo empregador, de exclusão da reintegração do trabalhador, deixa de ser exigido que se trate de uma PME ou que o trabalhador ocupe cargo de administração ou direção.

Facilita a exclusão da reintegração do trabalhador – após condenação da empresa – à esmagadora maioria das empresas em Portugal (99,9%).

Artigo 394.º

Justa causa de resolução (pelo trabalhador)

- A alteração visa apenas substituir a expressão “adquirente” por “transmissário”.

Artigo 431.º

Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

- N.º 2 – Acrescenta a disponibilização em sítio da intranet da empresa

Artigo 439.º

Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

Aos atuais requisitos, faz acrescer o controlo daqueles que possa indiciar a extinção (falta de publicação da identidade dos membros da direção, num período de 6 anos).

Artigo 440.º

Direito de associação

Acrescenta 2 novos números (6 e 7) para efeito de representação de trabalhadores independentes pelos atuais sindicatos, assim como a possibilidade destes constituírem “associações de defesa de interesses socioprofissionais”

Artigo 450.º

Conteúdo dos estatutos

- Alteração com finalidade idêntica à da alteração do art.º 440.º

Artigo 460.º

Direito a atividade sindical na empresa

- Retira aos delegados sindicais os direitos que lhes havia sido atribuídos pela Lei n.º 13/2023 (Agenda Trabalho Digno).

Artigo 461.º

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

A alteração admite reuniões fora do horário de trabalho em empresas sem trabalhadores sindicalizados, mediante os procedimentos previstos no art.º 420.º (comunicações).

Artigo 465.º

Afixação e distribuição de informação sindical

Alteração que permite a afixação em empresas onde não existam trabalhadores sindicalizados, mediante solicitação ao empregador. Não obstante, serão poucas as empresas que possuindo dimensão de PME não tenham nenhum trabalhador sindicalizado.

Artigo 485.º

Promoção da contratação coletiva

O n.º 2 alarga o enquadramento de “políticas específicas” do Estado aos “planos de acção” do mesmo Estado (leia-se Governo). Estes “planos de acção” podem fugir ao escrutínio político da A.R.

Artigo 497.º

Aplicação ao nível empresarial

Anteriormente respeitante à “escolha de convenção aplicável”, esta nova redação inverte o objetivo da norma, que visava o universo de trabalhadores não sindicalizados e, como tal, não sujeitos ao princípio da filiação do art.º 496.º.

Na redação original e anterior, era concedido ao trabalhador o direito potestativo de escolher uma convenção que lhe fosse aplicável, desde que vigente na respetiva empresa e segundo as regras vertidas nos n.º 2 a 6.

Esta nova redação concede agora tal direito ao empregador, permitindo que este aplique uma convenção (aplicável a mais de 50% dos trabalhadores ao seu serviço) a trabalhadores não sindicalizados e filiados em associações sindicais que não a subscrevem, quando estes ou a associação sindical que os representa não se oponham expressamente no prazo de 15 dias a contar da declaração do empregador (n.º 1).

Desde logo, a norma sugere clara inconstitucionalidade material. Com efeito, a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhador não filiado em qualquer associação sindical, viola a sua liberdade sindical, não lhe podendo ser imposto um regime laboral negociado e acordado por sindicato em que não está inscrito. A mesma razão assiste aos trabalhadores filiados em associação sindical que não subscreve a convenção em causa e que se não opuseram, uma vez que da determinação do empregador não é suficiente para derrogar o princípio da filiação.

Ademais, existe jurisprudência do STJ relativamente à própria extensão administrativa das convenções coletivas, afirmando que a portaria de extensão não pode ser aplicada a trabalhadores filiados em associações sindicais que não a subscreve, por força do disposto no n.º 1 do art.º 515.º do Código.

Acresce que o “poder” de determinar a aplicação geral da convenção coletiva naquelas circunstâncias, que se pretende atribuir ao empregador, coloca-o em plano de igualdade com o Estado (Governo) no que refere à extensão de convenções coletivas prevista no art.º 514.º e ss. Com manifesta vantagem para o empregador, que não tem de dar cumprimento às condições aí previstas, limitando-se a demonstrar (não se sabe como) a sua aplicação (necessariamente sob o princípio da filiação) a sua aplicação a mais de 50% dos trabalhadores ao seu serviço.

Na verdade, ao empregador não pode ser conferido o poder de estabelecer, para os devidos efeitos e consequências legais, o estatuto jurídico-laboral de cada trabalhador. As normas convencionais que obrigam o empregador e respetivos trabalhadores tem origem na convenção coletiva e, subsidiariamente, na extensão administrativa dos seus efeitos nos termos legalmente previstos.

Além disso, em termos de igualdade e proporcionalidade, deveria então ser atribuído igual direito às associações sindicais relativamente a empregadores cuja convenção coletiva abranja mais de 50% dos trabalhadores ao seu serviço.

Faltando ainda saber qual o critério de demonstração /prova de aplicação de determinada convenção coletiva, por via do princípio da filiação, a mais de 50% dos trabalhadores ao serviço desse empregador

Artigo 498.º

Aplicação de convenção coletiva em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

A alteração limita-se a substituir a expressão “adquirente” por “transmissário”.

Artigo 498.º-A

Terceirização de serviços

Não registava aplicação prática significativa

Artigo 499.º

Vigência e renovação de convenção coletiva

O n.º 1 é extremamente perigoso se lido em termos semelhantes aos contratos de trabalho, que podem ser celebrados a termo ou por tempo indeterminado.

Sob essa interpretação, se for celebrado a termo, concluído o prazo de vigência a convenção coletiva caduca do termo determina a sua caducidade em similitude com o disposto no n.º 1 do art.º 344.º do Código.

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

À parte a introdução de um “aviso prévio” de 180 dias, a alteração deste artigo acompanhada da revogação do art.º 500.º-A e 501.º-A (Arbitragens), fazem retroceder a caducidade das convenções aos seus piores tempos, pelo que se reproduzem as críticas feitas ao anterior e selvático regime.

A própria fundamentação da denúncia perde qualquer significado, já que a sua ausência não prejudica a validade e eficácia da denúncia.

A novidade é a introdução de um prazo de 180 dias antecedência para a denúncia. No entanto está por esclarecer os conceitos “*termo do prazo de vigência*” relacionado com os conceitos de “*termo certo*” e “*por tempo indeterminado*”, ambos referidos no art.º 499.º.

Artigo 500.º-A e 501.º-A

Revogação

A revogação destes artigos determina a eliminação da arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia invocada (porque a fundamentação deixa de ser necessária) e a eliminação da arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação. Com efeito, não sendo apreciada a fundamentação não haverá eventual remessa do processo para mediação pelo presidente do tribunal arbitral, nem a possibilidade de requerer a arbitragem necessária caso a negociação não seja remetida para a mediação ou esta se conclua sem acordo.

Durante o tempo em que vigoraram os atuais art.º 500.º, 500.º-A e 501.º-A, os pedidos de caducidade praticamente desapareceram. É de esperar que com esta alteração, a caducidade das convenções coletiva regresse em força.

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva

Aparentemente, volta a ser permitida cláusula de vigência “até à substituição por outra convenção” (alteração), que vigorará por 4 anos, podendo a partir daí ser denunciada.

O período de sobrevivência *mínimo* de 12 meses passa a ser um período *máximo*.

Por acordo as partes, esse período pode ser prorrogado por mais 12 meses. Esse acordo continua a ser depositado e publicado em BTE.

A convenção caduca no 1.º dia útil do mês seguinte à comunicação (ao MTSSS), por qualquer das partes, de que a negociação terminou sem acordo. Recebida a comunicação é imediatamente publicado o aviso de cessação da vigência.

Com isso deixa de haver qualquer verificação, por parte da Administração, do cumprimento dos procedimentos e prazos respeitantes ao processo de denúncia da convenção.

Artigo 502.º

Cessação e suspensão da vigência de convenção coletiva

A alteração refere-se à parte da suspensão temporária da aplicação da convenção coletiva.

Que agora poderá também ser **modificada**, com redução das condições de trabalho.

A suspensão e modificação da convenção depende de acordo entre as partes. A grande diferença é que atualmente, se as partes não chegarem a acordo, não há suspensão (ou modificação). Com a alteração prevista, não havendo acordo no prazo de 3 meses, há lugar a arbitragem necessária.

Isto é, qualquer associação de empregadores (ou empregador nos casos de AE ou ACT), com fundamento em crise empresarial por *motivos de mercado*, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, pode propor a suspensão da aplicação da convenção ou a sua modificação com redução de condições de trabalho. E se não houver acordo, vai para arbitragem necessária.

Importa ainda dizer que a suspensão é temporária, mas essa temporaneidade não é referida em relação à modificação.

Artigo 510.º

Admissibilidade da arbitragem necessária

Adapta a admissibilidade do respetivo requerimento à *eliminação* da arbitragem para apreciação da denúncia e da arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação, bem como à *introdução* da arbitragem para modificação ou suspensão temporária da convenção coletiva.

Artigo 511.º

Determinação arbitragem necessária

Faz idêntica adaptação. *Mas atenção:* o disposto nos n.º 2 e 3 deste artigo, que não são alterados, podem vir a ser invocados a título de interpretação extensiva ou por analogia, ao novo n.º 1 do novo art.º 497.º (para verificar a aplicação da convenção a mais de 50% dos trabalhadores)

Artigos 512.º e 513.º

Competência do CES / Regulamentação da arbitragem

Adaptação à eliminação das arbitragens respeitantes à denúncia e caducidade das convenções coletivas.

Artigo 514.º

Extensão de convenção coletiva ou decisão arbitral

Desde logo, as convenções coletivas não são estendidas. A sua aplicação é que pode ser estendida. O que a Constituição defere para a lei, através do n.º 4 do art.º 56.º, é a “*eficácia das respetivas normas.*” Ou seja, a portaria de extensão pode estender a eficácia das respetivas

normas, mas não a própria convenção. Esta, além de normas reguladoras das condições de trabalho contém normas obrigacionais que se dirigem exclusivamente às partes contratantes e que só a estes obriga.

Deixa de haver portarias de extensão de AE ou ACT. Abrindo assim lugar à aplicação da convenção coletiva aplicada na empresa a mais de 50% dos trabalhadores conforme art.º 497.º.

Por outro lado é importante substituir “ou” por “e” (como consta do atual n.º 1 do art.º 514.º) na frase «setor de atividade ou profissional». É que estes dois fatores são cumulativos e não alternativos. Dai o “e” ao invés do “ou”.

O n.º 3 viola o direito constitucional de liberdade sindical, porquanto o trabalhador não pode ser sujeito a um regime convencional laboral negociado e acordado por sindicato em que não se haja inscrito. Por outro lado, a ausência de manifestação de oposição à extensão de uma convenção coletiva que não subscreveu, não corresponde à defesa ou promoção da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam (art.º 56.º, n.º 1 da CRP). Tal defesa não ocorre por omissão, mas por acção. Se determinada associação sindical entende que a aplicação de uma convenção que não subscreveu, defende os direitos e interesses dos trabalhadores que representa, promove a Adesão a essa convenção. Não fica à espera de que um dia, eventualmente, a Administração entenda emitir uma portaria de extensão.

Artigo 515.º

Subsidiariedade

Estabelece a prevalência da determinação de aplicação coletiva pelo empregador (art.º 497.º) sobre a portaria e extensão.

Como já se disse, é inadmissível que a lei possa atribuir ao empregador (a quem a Constituição não confere qualquer direito à contratação coletiva, devendo aqui recordar-se que os empregadores não dispõem de legitimidade para propor a celebração de convenções, mas apenas a respetiva revisão, enquanto parte contratante) o direito de determinar a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhadores filiados em associações sindicais não subscritoras dessa convenção e trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical.

Com os novos art.º 497.º e 515.º, n.º 2, pretende-se conferir aos empregadores o direito de anular o direito de contratação coletiva que a CRP atribui às associações sindicais, assim como o direito à liberdade sindical uma vez que pode impor a aplicação de uma convenção coletiva a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato. Sucede, porém, que ambos direitos constitucionais violados pelos art.º 497.º e 515.º/2 gozam da força jurídica reforçada que lhes confere o art.º 18.º da CRP. As leis restritivas destes direitos não podem diminuir a sua extensão e alcance. Sendo certo que os novos art. 497.º e 515.º/2 não só diminuem como eliminam a extensão e o alcance do direito de contratação coletiva dos sindicatos que subscrevem com aquele empregador subscrevam convenções não aplicáveis a mais de 50% dos trabalhadores ao seu serviço, bem como do direito à liberdade sindical uma vez que estaria a sujeitar trabalhadores não sindicalizados a um regime laboral negociado e acordado por sindicatos em que não se encontra inscrito.

Artigo 515.º-A

Revogação

A revogação deste artigo impede que em caso de caducidade de convenção coletiva que fosse aplicada por portaria de extensão deixe de estar garantido, nessas empresas, os efeitos já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social ou com protocolo de substituição do SNS, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

Artigo 537.º

Obrigação de prestação de serviços durante a greve

A alteração do n.º 1 não é relevante uma vez que a parte eliminada apenas identificava quem deve prestar os serviços mínimos (associação sindical, comissão de greve e os trabalhadores aderentes). Essa identificação passa a constar no n.º 3.

A alteração do n.º 2 faz incluir dois novos setores à “satisfação de necessidades sociais impreteríveis”: **abastecimento de água e de alimentos; / serviços de cuidados a crianças, idosos, doentes e pessoas com deficiência e / serviços de segurança privada de bens ou equipamentos essenciais.**

Os supermercados serão considerados serviços de abastecimento de água e alimentos? E em relação à segurança privada, o que são bens e equipamentos essenciais? Todos os bens e equipamentos “essenciais” pertencentes ou utilizados pelas empresas ou estabelecimentos listados no n.º 2? Ou também a prestação de trabalho de segurança privada nos horários em que os estabelecimentos não se encontrem em funcionamento e deixem de estar em causa pessoas, mas tão só bens e equipamentos? E só os essenciais? Quem define essa “essencialidade”?

Artigo 538.º

Definição de serviços a assegurar durante a greve

O n.º 1 já não se refere à “definição” mas sim à “medida” dos serviços mínimos. O que significa que já não se discute a necessidade de definição de serviços mínimos, mas tão só a medida (dimensão) desses serviços (embora seja certo que essa medida poderá ser zero). No restante é igual à anterior redação.

O n.º 2 é alterado com vista a acomodar a alteração do n.º 1.

A revogação do atual n.º 3 põe fim à “jurisprudência arbitral” relativamente a greves anteriores e substancialmente idênticas. Deixa assim de se poder invocar a coerência das decisões de cada tribunal arbitral.

Os n.º 4 e 5 são idênticos, apenas adaptados à alteração do n.º 1.

O n.º 6 é idêntico, apenas acrescentando a disponibilização em sítio da intranet da empresa.

Acidentes de trabalho

Art.º 8.º da Lei n.º 98/2009 - Conceito de local de trabalho. É eliminado o caso de teletrabalho. Não se afigura significativo porque se enquadra no conceito geral de local de trabalho previsto nesse artigo.

Contraordenações laborais

Art.º 35.º da Lei n.º 107/2009 – Atualmente, a impugnação judicial da decisão de aplicação de coimas tem efeito meramente *devolutivo*, ou seja, a impugnação não suspende a decisão da ACT.

Com a alteração, a impugnação passa a ter efeito suspensivo (suspende-se a aplicação e efeito da decisão) mediante depósito do valor da coima e custas processuais ou através de garantia bancária (na modalidade «à primeira solicitação»).

Arbitragem obrigatória e necessária

Art.º 27.º do Dec. Lei n.º 259/2009

Regras aplicáveis ao procedimento de arbitragem (serviços mínimos)

– O n.º 2 adapta a mudança de definição de serviços a definição de medidas, acrescentando ao segmento “meios necessários para os assegurar», a expressão “em condições de segurança”. O que agrava a dimensão da medida desse serviços e condiciona o tribunal arbitral nesse sentido.

A revogação do n.º 3 elimina a “jurisprudência arbitral” relativamente a anteriores decisões sobre greves em que as partes sejam as mesmas e seja idênticos os elementos relevantes para a decisão.

Código de Processo do Trabalho

Artigo 33.º

Aplicação subsidiária

Quando se trate de providência cautelar de suspensão de despedimento, deixa de se aplicar o regime de inversão do contencioso, pelo qual o juiz poderia dispensar o autor de intentar a acção principal, servindo o procedimento cautelar para a composição definitiva do litígio.

Artigo 33.º-B

Intervenção do Ministério Público

A **revogação** deste artigo elimina a intervenção do Ministério Público (para instaurar procedimento cautelar de suspensão de despedimento) nos casos em que a ACT lhe envie participação do factos e elementos que indiciem a prática de despedimento ilícito.

Artigo 34.º

Requerimento

- Mera adaptação à eliminação do art.º 33.º-B.

Artigo 74.º-B.º

Pagamento de retribuições intercalares¹ pelo Estado

¹ Cfr. art.º 390.º do CT - O pagamento dos salários intercalares corresponde ao cumprimento da obrigação retributiva, quando o despedimento é declarado ilícito. Esse pagamento já é determinado nos termos dos art.º 98.º-N e 98.º-O do CPT.

O aditamento desta norma visa tornar igualmente aplicável à *providência cautelar* de suspensão de despedimento (em que está dispensada a apresentação de formulário previsto para a *impugnação judicial* da regularidade e licitude do despedimento) que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após 12 meses contados da apresentação da petição inicial até à notificação da decisão, seja efetuado pela entidade competente da segurança social.

Artigo 161.º-A

Pagamento de retribuições intercalares pelo Estado

- Adita norma idêntica, mas agora para a ilicitude do despedimento coletivo.

Artigo 186.º-M

Falta de contestação

No que respeita à acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, proposta pelo MP na sequência de participação da ACT, a norma vigente determina que se o empregador não contestar a acção no prazo de 10 dias, o juiz profere decisão condenatória.

Agora acrescenta um n.º 2, dispondo que se o trabalhador ou seu mandatário, quando receberem cópia da petição inicial e contestação, simultaneamente com a notificação da data da audiência final, vierem declarar a sua falta de interesse no prosseguimento da acção, o juiz decreta a extinção da instância.

Naturalmente, o objetivo da alteração é permitir que haja um acordo extrajudicial entre as partes. Ou, pelo menos, que não se concretize uma decisão condenatória contra o empregador.

Estatuto da IGT

Artigo 11.º

Poderes

Elimina os n.º 3 e 4, que confere poderes para lavrar auto de notícia quando verifique a existência de indícios de um despedimento em violação do Código do Trabalho e a consequente remessa de participação dos factos para os serviços do Ministério Público, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Lei 4/2019

Sistema de quota de emprego para pessoas com deficiência

Art.º 1.º - Diminui o grau de deficiência (60% para 33%) para o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.

Art.º 5.º - Integração das mesmas no computo do pessoal da empresa para os devidos efeitos

DL n.º 91/2019

Proteção social na parentalidade

O diploma em causa define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade.

São alterados os artigos 12.º, 14.º, 15.º, 24.º, 30.º, 32.º, 41.º, 42.º, 59.º e 71.º A.

Não se trata aqui de alterações profundas, mas antes de múltiplas nuances quanto à aplicação deste regime, sendo que no computo geral afigura-se menos favorável do que o regime atual. Todavia e para quem não seja especialista nesta matéria, a apreciação sobre a bondade ou demérito de cada alteração dependerá da análise respeitante à sua aplicação a cada caso concreto.

DL n.º 15/2021

Do regime geral das infrações tributárias, é eliminado art.º 106.º-A, pelo que deixa de ser penalizada como «crime» a omissão de comunicação de admissão de trabalhadores, passando a ser punida como contraordenação nos termos do art.º 29.º do Código dos Regimes Contributivos.

Lx, 20.09.2025

