

RAZÕES PARA COMBATER AS PROPOSTAS DO GOVERNO PSD/CDS **PARA A LEGISLAÇÃO LABORAL**



CGTP-IN
2025

Num momento em que se agravam as condições de vida, o Governo PSD/CDS apresentou um conjunto de propostas de alteração à legislação laboral que, caso se concretizem, representariam mais um ataque aos direitos dos trabalhadores e o aprofundamento do modelo assente nos baixos salários e na precariedade laboral.

A proposta de alteração da legislação laboral visa promover mudanças significativas no Código do Trabalho e atender às exigências das associações patronais, tendo sido apresentadas com a justificação da necessidade de flexibilizar uma legislação que referem como “demasiado rígida” - a mesma e estafada tese que é aplicada há mais de 20 anos – fazendo tábua rasa das consequências para os trabalhadores das sucessivas e negativas alterações introduzidas desde que entrou em vigor o Código do Trabalho.

Propondo mudanças em mais de cem artigos, com indisfarçado entusiasmo das confederações patronais, as medidas configuram um assalto aos direitos dos trabalhadores incidindo, uma vez mais, sobre algumas das matérias centrais que regulam a relação laboral, as propostas visam aumentar a precariedade dos vínculos laborais e desregular os tempos de trabalho. Em vez de resolver os problemas diários dos trabalhadores, como os baixos salários, a instabilidade, precariedade, ou as dificuldades na conciliação da vida pessoal/familiar com a profissional, estas alterações agravam-os. Ao mesmo tempo, o Governo PSD/CDS concentra-se também num conjunto de alterações à lei laboral, que aprofundam o ataque ao direito à contratação colectiva e visam condicionar a resposta e luta dos trabalhadores, nomeadamente, propondo ainda mais limitações, ao exercício do direito à greve e à liberdade sindical.

Consequentemente, passamos a apresentar um resumo das principais alterações propostas e seus impactos. Organizámos as matérias em blocos temáticos, sendo certo que a profundidade e alcance das alterações propostas devem ser analisadas de forma articulada. A título de exemplo, destacamos os efeitos ao nível das retribuições, considerando a possibilidade do pagamento do subsídio de férias e de Natal em duodécimos, sendo certo que o ataque à contratação colectiva, o fomento da precariedade, a desregulação dos horários, ou entre outras matérias que são tratadas de forma autónoma, as alterações no regime de parentalidade, também têm efeitos negativos, directos e/ou indirectos, ao nível da retribuição.

1.1.

Alterações que Fomentam a Precariedade dos Vínculos Laborais**a) Contratos a termo**

- **Alteração proposta pelo governo:** aumento dos motivos justificativos previstos na lei para a celebração de contratos a termo (lançamento de nova actividade sem exigência de quaisquer restrições, contratação de trabalhadores sem contrato por tempo indeterminado, e reformados por invalidez ou velhice). A duração dos contratos a termo certo aumenta para 3 anos (antes 2 anos) e a termo incerto para 5 anos (antes 4 anos). É revogado o limite de duração total das renovações. O contrato com reformados passa a ser de 6 meses, renovável por iguais períodos, sem limite máximo e sem direito a compensação por caducidade. Qualquer trabalhador que nunca tenha tido um contrato efectivo, fica abrangido pelo enquadramento que dá a possibilidade ao patrão de recorrer à contratação a termo.
- **Consequências para os trabalhadores:** ampliação significativa da possibilidade de celebrar contratos a termo, aumentando a precariedade laboral e a instabilidade na vida dos trabalhadores sujeitos a estes vínculos de trabalho. Os trabalhadores ficam sujeitos a períodos mais longos de incerteza. No caso do contrato com reformados torna-se ainda mais precário.
- **Porque é que tem de ser evitada:** aprofunda a precariedade e dificulta a transição para contratos sem termo, minando a segurança no emprego e a estabilidade profissional e pessoal dos trabalhadores, contribuindo para criar uma massa de trabalhadores que se perpetuará no circuito da precariedade laboral, auferindo menores salários e usufruindo de piores condições de trabalho.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a CGTP- IN exige que a cada posto de trabalho permanente seja ocupado por um trabalhador com vínculo efectivo. Para combater a precariedade é fundamental combater as suas causas, logo, é fundamental restringir ao máximo a celebração de contrato com vínculo precário. Para tal, devem restringir-se os motivos justificativos previstos na lei, limitar-se o número de renovações e reduzir-se a duração máxima possível destes vínculos. Por outro lado, é fundamental aumentar as exigências legais em matéria de justificação do recurso aos vínculos não permanentes.

b) Contrato a termo de muito curta duração

- **Alteração proposta pelo governo:** alargamento dos contratos de muito curta duração para todas as empresas (até 35 horas/ano) e para actividades sazonais (até 35 dias/70 horas anuais).
- **Consequências para os trabalhadores:** ampliação significativa da possibilidade de celebrar contratos a termo de curta duração, aumentando a precariedade laboral e a imprevisibilidade da sua situação face ao trabalho.
- **Porque é que tem de ser evitada:** aprofunda a precariedade do contrato de trabalho e da sua vida, sujeitando o trabalhador a relações de trabalho esporádicas, intermitentes, instáveis e incapazes de garantir a necessária satisfação das suas necessidades de subsistência, que deveriam ser consequência directa do trabalho e de uma relação de trabalho com dignidade.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** o fim dos contratos de muita curta duração.

c) Trabalho temporário

- **Alteração proposta pelo governo:** quando o contrato de utilização de trabalho temporário for nulo, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato a termo, e não mais à empresa utilizadora.
- **Consequências para os trabalhadores:** fim de um importante mecanismo de dissuasão do recurso ao trabalho temporário fraudulento. As empresas utilizadoras deixam de ser penalizadas, e os trabalhadores perdem um benefício importante e vêem assim perpetuada a sua condição de “trabalhador com vínculo precário”, pois ficam expostos às contingências próprias do trabalho através de agência de trabalho temporário.
- **Porque é que tem de ser evitada:** remove uma salvaguarda que protegia os trabalhadores em casos de nulidade do contrato de trabalho temporário, incentivando o uso indevido deste tipo de vínculo e removendo o efeito dissuasor do trabalho temporário que tal prática representava.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** tal como com o contrato a termo, também o trabalho temporário deve reduzir-se drasticamente. Para tal é fundamental restringi-lo através da redução dos respectivos motivos justificativos e criar barreiras legais que impeçam a utilização de trabalhadores temporários para ocupar postos de trabalho permanentes.

d) Revogação do Regime da Proibição de Terceirização de Serviços na Sequência de Despedimento

- **Alteração proposta pelo governo:** revogação da proibição de recorrer à terceirização de serviços por 12 meses após um despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho.
- **Consequências para os trabalhadores:** facilita o outsourcing (externalização) após despedi-

mentos, o que pode levar à substituição de trabalhadores por serviços mais baratos, aprofundando a precarização e o enfraquecimento da contratação colectiva.

- **Porque é que tem de ser evitada:** permite que as empresas utilizem a externalização de serviços como forma de contornar os direitos dos trabalhadores, promovendo a desregulação das relações de trabalho e a redução dos custos laborais.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a um posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo efectivo. Se este princípio for cumprido, as empresas não poderão contratar, seja através de trabalho temporário, seja de externalização (terceirização, Outsourcing), para embaratecerem os custos do trabalho e retirarem direitos aos trabalhadores.

e) Trabalho intermitente

- **Alteração proposta pelo governo:** possibilidade de regulação por instrumento de regulamentação colectiva (IRCT) em sentido menos favorável ao trabalhador. A duração da prestação de trabalho pode ser reduzida para um mínimo de 3 meses (actualmente 5 meses).
- **Consequências para os trabalhadores:** agravamento das condições de trabalho intermitente, permitindo maior flexibilidade em favor da entidade patronal. Redução do período mínimo de trabalho intermitente, aumentando a descontinuidade, intermitência e, consequentemente, a instabilidade para o trabalhador.
- **Porque é que tem de ser evitada:** aumenta a desregulação e a instabilidade dos horários de trabalho, dificultando a organização da vida dos trabalhadores e a garantia de um rendimento estável.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** todos os trabalhadores devem ter direito a um vínculo estável, previsível e conciliável com as suas necessidades. Nesse sentido, estas formas de contratação devem ser revogadas evitando a generalização de formas de trabalho que perpetuem a insegurança dos trabalhadores.

f) Trabalhadores independentes em situação de dependência económica

- **Alteração proposta pelo governo:** restrição dos trabalhadores independentes considerados em situação de dependência económica, passando a exigir que prestem pelo menos 80% da sua actividade a uma única entidade contratante (actualmente são 50%).
- **Consequências para os trabalhadores:** um maior número de trabalhadores independentes ficará desprotegido, perdendo o enquadramento de “trabalhador independente em situação de dependência económica”, o que indicia a situação de “falsos independentes”, e as proteções associadas, mesmo que trabalhem predominantemente para uma única entidade.

- **Porque é que tem de ser evitada:** aumenta a vulnerabilidade de muitos trabalhadores "falsos independentes" e em situação de dependência económica, que na prática dependem de uma única entidade, mas que perderão protecções laborais essenciais, facilitando a precariedade.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** neste quadro a CGTP-IN propõe o reforço da fiscalização e das atribuições e recursos da ACT, bem como os mecanismos legais que impliquem um mais fácil e rápido reconhecimento dos vínculos como vínculos de trabalho. Propõe também uma presunção de laboralidade mais simples de preencher, centrada nas necessidades dos trabalhadores e não das empresas, devendo afirmar-se o princípio, segundo o qual, para um posto de trabalho permanente, corresponda um vínculo laboral efectivo.

g) Trabalhadores das plataformas digitais

- **Alteração proposta pelo governo:** a presunção de laboralidade dos trabalhadores das plataformas digitais, que prevê os requisitos a que deve obedecer uma relação jurídica para que possa ser classificada como uma relação de trabalho, é remetida para a presunção geral do artigo 12.º do Código do Trabalho, aplicável à generalidade dos casos, aumentando o número de requisitos a verificar para que a presunção se aplique, dificultando ainda mais o reconhecimento de existência de contrato de trabalho, com as consequências que tal tem para os direitos dos trabalhadores. Para além disso ainda prevê que as normas constantes do Código do Trabalho, em contrato de trabalho com plataforma digital, só sejam aplicáveis na medida em que "não sejam incompatíveis com a natureza da actividade desempenhada", abrindo a porta a uma relação de trabalho de segunda categoria.
- **Consequências para os trabalhadores:** forte restrição da possibilidade de presumir a existência de contratos de trabalho com as plataformas digitais. Esta alteração é vista com agrado para empresas do sector (como a Uber e Glovo), visando contornar a jurisprudência que tem vindo a considerar a existência de contratos de trabalho para estafetas.
- **Porque é que tem de ser evitada:** legitima e aprofunda a precariedade no trabalho nas plataformas digitais, dificultando o reconhecimento de direitos laborais para estes trabalhadores e ignorando o progresso feito pela jurisprudência e pela batalha jurídica feita nos tribunais.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** o enquadramento de todas estas práticas laborais na legislação laboral vigente, exigindo que estas empresas digitais cumpram as mesmas leis e tenham as mesmas obrigações que as demais, não abrindo a porta a tipologias contratuais diferentes ou formas mais precárias de regulação das respectivas relações laborais.

1.2.

Alterações que Aprofundam a Desregulação do Tempo de Trabalho

a) Banco de horas

- **Alteração proposta pelo governo:** reposição integral do banco de horas individual e do banco de horas grupal com vista a facilitar, ainda mais, a sua implementação.
- **Consequências para os trabalhadores:** permite o alargamento do tempo de trabalho por parte da entidade patronal sem compensação adicional imediata, levando a uma desregulação acentuada dos horários, dificultando a conciliação da vida pessoal com a profissional e promovendo uma maior individualização da relação de trabalho, agravando a desregulação dos horários.
- **Porque é que tem de ser evitada:** a reposição dos bancos de horas é uma das medidas mais lesivas para o tempo de trabalho dos trabalhadores, aumentando a sua disponibilidade, a imprevisibilidade e a carga horária, acentuando a dificuldade de gerir a sua vida pessoal e familiar.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a revogação dos bancos de horas bem como de outros regimes como a adaptabilidade individual ou grupal. O prolongamento da jornada de trabalho deve remeter-se a situações excepcionais e enquadrado pelo trabalho suplementar seja admitido e de acordo com as excepções previstas na lei.

b) Isenção de horário de trabalho

- **Alteração proposta pelo governo:** alargamento das categorias de trabalhadores que podem ter isenção de horário.
- **Consequências para os trabalhadores:** mais trabalhadores ficarão sujeitos a regimes de isenção de horário, o que pode implicar um aumento não remunerado da carga horária, ou remunerado de forma indevida, sem controlo rigoroso e com impacto na sua vida pessoal.
- **Porque é que tem de ser evitada:** facilita a prestação de trabalho sem um horário definido e sem compensação adequada pelo tempo de trabalho adicional, podendo levar a abusos e à deterioração da qualidade de vida dos trabalhadores.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a isenção de horário deve limitar-se a cargos de elevada responsabilidade, mediante condições retributivas adequadas e justas e prevendo sistemas de compensação do tempo de descanso perdido, aspectos que devem remeter-se para a contratação colectiva de trabalho.

c) Regime faltas em antecipação ou prolongamento das férias

- **Alteração proposta pelo governo:** introdução da possibilidade de faltas até dois dias por ano a usar antes ou depois do período de férias, com perda de retribuição. A entidade patronal pode recusar apenas com fundamento em necessidades imperiosas da empresa.
- **Consequências para os trabalhadores:** implica perda de retribuição, sem melhorar os direitos dos trabalhadores.

- **Porque é que tem de ser evitada:** cria uma falsa benesse que, na prática, penaliza os trabalhadores com a perda de remuneração por dias de descanso adicionais.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** o aumento do período anual de férias, garantindo, pelo menos o direito a 25 dias úteis anuais, a gozar sem condicionalismos e perdas de direitos.

1.3.

Alterações que visam perpetuar os baixos salários

- **Alteração proposta pelo governo:** introdução da possibilidade de pagamento do subsídio de férias e de Natal em duodécimos.
- **Consequências para os trabalhadores:** o pagamento dos subsídios em duodécimos pode ter "efeitos perversos", prejudicando a gestão financeira dos trabalhadores ao diluir montantes que historicamente são recebidos em momentos específicos. Esta medida, serve, para perpetuar os baixos salários em relação aos fins a que são destinados, mantendo-os em níveis insuficientes para a satisfação das necessidades diárias dos trabalhadores.
- **Porque é que tem de ser evitada:** pelo facto de ter como objectivo mascarar os baixos salários. O trabalhador pode ver-se arrastado para uma situação em que tem de abdicar dos seus direitos para fazer face a despesas essenciais à sua sobrevivência, dada a insuficiência do salário.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** para além de um aumento geral e significativo dos salários, de modo a que seja possível ao trabalhador fazer face às suas despesas regulares, quer o subsídio de férias, quer o de Natal têm funções específicas, que consistem no direito a usufruir de um tempo anual de recuperação e repouso com qualidade, bem como a fazer face às despesas familiares resultantes de uma época festiva importante para a família, devendo os mesmos serem pagos aquando desses eventos, sob pena de se diluírem na sua importância e, com o tempo, os trabalhadores perderem este direito.

1.4.

Alterações relativas à Cessação do Contrato de Trabalho

a) Facilitação da Extinção de Crédito através de renúncia do trabalhador a créditos laborais que lhe são devidos (Remissão Abdicativa)

- **Alteração proposta pelo governo:** alteração do n.º 3 artigo 337.º do Código do Trabalho, que impede os trabalhadores de renunciarem antecipadamente a créditos laborais que lhes são devidos, excepto quando tal é feito através de transação judicial (acordo), substituindo esta

excepção pela exigência de renúncia através de declaração escrita reconhecida notarialmente (também por advogado ou solicitador) nos termos da lei.

- **Consequências para os trabalhadores:** os trabalhadores ficam mais vulneráveis a pressões da entidade patronal para renunciar a créditos devidos no momento da cessação do contrato de trabalho, prejudicando os seus interesses.
- **Porque é que tem de ser evitada:** esta alteração é um retrocesso na proteção dos trabalhadores, expondo-os a situações de abuso e renúncia indevida de direitos, nomeadamente de créditos que por justiça lhe são devidos.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a lei deve estabelecer que os créditos laborais, dada a sua natureza alimentícia, têm um carácter irrenunciável, sendo por isso um direito indisponível dos trabalhadores.

b) Alterações ao Regime dos Despedimentos

- **Alteração proposta pelo governo:** as alterações visam dificultar o pedido de reintegração pelo trabalhador quando este intente acção para apreciação judicial do despedimento, na sequência de um despedimento que o trabalhador considere ilícito. É introduzida a obrigação de o trabalhador prestar caução à ordem do tribunal no caso de o pedido conter a opção pela reintegração (caso apenas peça o pagamento de créditos devidos, a caução não é necessária). Alarga-se a todas as empresas (e não apenas às microempresas) a possibilidade de a entidade patronal requerer judicialmente a exclusão da reintegração do trabalhador, mediante a fundamentação de determinados factos e circunstâncias impeditivas.
- **Consequências para os trabalhadores:** dificulta ou impede que os trabalhadores solicitem a reintegração em caso de despedimento ilícito, especialmente por razões económicas, e aumenta o poder da entidade patronal para evitar a reintegração do trabalhador.
- **Porque é que tem de ser evitada:** retira aos trabalhadores um importante direito de defesa contra despedimentos ilícitos, incentivando práticas abusivas por parte das entidade patronais e diminuindo a sua segurança no emprego.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a possibilidade de reintegração constitui a maior garantia de defesa contra um despedimento ilícito. Neste sentido, defendemos a revogação da possibilidade de afastamento da reintegração a requerimento das empresas, determinando-se que apenas o trabalhador possa optar pela reintegração ou pagamento de indemnização.

1.5.

Alterações ao Regime da Parentalidade

- **Alteração proposta pelo governo:** a dispensa para amamentação seria reduzida até aos dois anos da criança, exigindo atestado médico inicial, a renovar de seis em seis meses. O horário flexível ou trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares deveria ajustar-se ao funcionamento da empresa, incluindo o trabalho nocturno ou em fins de semana e feriados. Revogação da falta por luto gestacional.
- **Consequências para os trabalhadores:** prejuízo para os direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares, tornando mais difícil a conciliação da vida profissional com a vida familiar. A redução e burocratização da licença para amamentação/aleitação visa dificultar a continuidade da amamentação. A exigência de adaptar os horários flexíveis aos interesses da empresa submete um direito dos trabalhadores e seus filhos aos interesses empresariais. A revogação do luto gestacional remove um apoio importante.
- **Porque é que tem de ser evitada:** estas alterações aprofundam o desequilíbrio entre a vida profissional e familiar, penalizando os trabalhadores que procuram conciliar estas dimensões. A conciliação é crucial para a saúde e bem-estar dos trabalhadores e para o bem-estar familiar, social e mental, assumindo como um importante factor de promoção da natalidade.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a CGTP-IN exige a garantia dos direitos que permitam aos pais trabalhadores conciliar o seu tempo de trabalho com o tempo para os seus filhos, pelo que estas medidas são inaceitáveis. Da mesma forma se coloca o direito ao luto gestacional. Todas estas medidas estão relacionadas com a crescente desregulação dos horários de trabalho, nomeadamente, com a introdução e agravamento dos bancos de horas, adaptabilidades e turnos. É urgente voltar a regular os horários de trabalho, revogando as normas introduzidas na legislação laboral que tornam imprevisível a arrumação do tempo de trabalho. Importante também a este respeito é a redução do Período Normal de Trabalho Semanal para as 35 horas para todos.

2.1.

Alterações ao Direito de Contratação Colectiva

a) Condições de aplicação de convenção colectiva

- **Alteração proposta pelo governo:** o direito de escolha da convenção aplicável é retirado do trabalhador e colocado na esfera da entidade patronal, desde que o IRCT se aplique a mais de metade dos trabalhadores. Esta "escolha patronal" derroga o princípio da filiação sindical e pode durar cinco anos. A proposta prevê a possibilidade de oposição por trabalhador não sindicalizado ou associação sindical, mas esta oposição deve ser feita por escrito, enquanto o silêncio equivale à aceitação da escolha patronal.
- **Consequências para os trabalhadores:** confere à entidade patronal o poder de decidir qual convenção colectiva aplicar, subvertendo o direito de contratação colectiva e podendo influenciar negativamente a sindicalização dos trabalhadores. Fragiliza a representatividade sindical e a solidariedade entre trabalhadores.
- **Porque é que tem de ser evitada:** esta medida é claramente anti-sindical, atribuindo às entidades patronais um poder que não lhe compete na aplicação das convenções colectivas visando o enfraquecimento da capacidade de negociação e defesa dos sindicatos e dos trabalhadores.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a garantia plena do direito de contratação colectiva, eliminando todos os condicionalismos ao seu exercício, bem como a revogação da escolha da convenção aplicável e de todas as normas anti-sindicais.

b) Princípio do tratamento mais favorável – relação entre fontes de regulação

- **Alteração proposta pelo governo:** retirada do pagamento do trabalho suplementar e do teletrabalho da lista de matérias que não podem ser reguladas por IRCT de forma mais desfavorável do que a lei.
- **Consequências para os trabalhadores:** o trabalho suplementar pode passar a ser prestado sem acréscimo remuneratório, podendo ser trocado por dias de descanso (por exemplo), o que embaratece o custo do trabalho. O teletrabalho também poderá ser prestado em condições mais desfavoráveis, perdendo a protecção do princípio do tratamento mais favorável, que se estendia a toda a relação de teletrabalho.
- **Porque é que tem de ser evitada:** prejudica directamente a remuneração do trabalho suple-

mentar e as condições de teletrabalho, facilitando a desregulação e a redução dos custos para as empresas, em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a reposição integral do princípio do tratamento mais favorável, em todas as matérias e entre todas as fontes de regulação laboral.

c) Caducidade das convenções colectivas

- **Alteração proposta pelo governo:** a simplificação do regime da caducidade, bastando que passem 4 anos sobre a entrada em vigor para que a convenção caduque, apenas garantindo segurança jurídica ao patronato, criando instabilidade para os trabalhadores, que direitos e possibilidades de defesa contra a denúncia do contrato colectivo. É proposta a extensão do prazo de sobrevivência por mais doze meses, facilitando os procedimentos de comunicação ao ministério e à outra parte, para a caducidade.
- **Consequências para os trabalhadores:** aumento da insegurança jurídica para os trabalhadores, que ficam desprovidos de qualquer defesa contra a caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva. Facilita a caducidade das convenções, resultando na perda de direitos consagrados.
- **Porque é que tem de ser evitada:** A simplificação da caducidade das convenções colectivas, apenas oferece segurança jurídica às entidades patronais, para retirar defesas importantes aos trabalhadores e facilitar a perda de direitos já conquistados através da negociação colectiva.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a revogação integral do regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas e a reposição das convenções denunciadas.

d) Modificação da convenção colectiva por motivo de crise empresarial

- **Alteração proposta pelo governo:** em caso de crise empresarial, nos termos previstos na lei, passa a ser possível a modificação de parte ou totalidade da convenção colectiva com redução das condições de trabalho, além da suspensão temporária. Caso não haja acordo, é aplicada a "arbitragem necessária", que coloca os direitos dos trabalhadores em risco.
- **Consequências para os trabalhadores:** a situação de "crise" é usada para suprimir direitos, permitindo a redução das condições de trabalho através de uma negociação forçada ou por via de arbitragem. Tal procedimento enfraquece a posição negocial dos sindicatos e, consequentemente, os direitos dos trabalhadores.
- **Porque é que tem de ser evitada:** ao utilizar-se a "crise" como justificação para a redução de direitos laborais, normalizam-se processos de degradação de direitos, subverte-se o princípio segundo o qual a negociação colectiva constitui um mecanismo de promoção do crescimento económico e social, ainda impondo perdas aos trabalhadores, mesmo contra a vontade dos seus representantes.

- **O que propõe a CGTP-IN:** qualquer alteração ao texto de uma convenção colectiva deve partir do acordo de vontades das partes outorgantes. Nenhuma alteração a uma convenção deve poder ser imposta de forma unilateral, uma vez que tal viola directamente o princípio constitucional segundo o qual o Direito de Contratação Colectiva é atribuído aos sindicatos.

2.2.

Alterações à Liberdade Sindical

- **Alteração proposta pelo governo:** revogação dos direitos gerais de reunião, instalações, afixação e informação em empresas onde não existam trabalhadores filiados. Excepcionalmente, nas empresas sem trabalhadores sindicalizados, o direito de reunião apenas poderá ocorrer fora do horário de trabalho. Propõe-se a revogação da norma que permite ao delegado sindical convocar reuniões em empresas com menos de 50 trabalhadores, sem necessidade de uma “comissão sindical ou intersindical”. As associações sindicais dependem de autorização patronal para afixar informação em empresas sem trabalhadores sindicalizados conhecidos.
- **Consequências para os trabalhadores:** retrocesso na liberdade sindical, dificultando ou impedindo a acção sindical em empresas sem trabalhadores filiados. Limita o direito de reunião ao exterior do horário de trabalho e a afixação de informação à autorização patronal, enfraquecendo a capacidade de organização e defesa dos trabalhadores.
- **Porque é que tem de ser evitada:** estas medidas são um ataque directo à liberdade sindical, limitando a capacidade dos sindicatos de actuarem e representarem os trabalhadores, especialmente em empresas onde não há uma estrutura sindical consolidada, dificultando a eleição de novos representantes e a constituição de novos colectivos sindicais.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a liberdade sindical constitui um dos principais pilares da democracia portuguesa e um dos valores fundamentais de Abril. O acesso aos locais de trabalho, o contacto com os trabalhadores e a distribuição de informação, não apenas é um direito sindical, mas também uma garantia para a melhoria das condições de vida e de trabalho.

2.3.

Alterações ao Direito de Greve

- **Alteração proposta pelo governo:** em actividades consideradas como “necessidade social impreterível”, a prestação de serviços mínimos passa a ser sempre devida, independentemente da necessidade concreta. Pretende-se também o alargamento da lista de actividades socialmente impreteríveis (abastecimento de águas e alimentos, serviços de cuidado a crianças, idosos, doentes e deficientes, serviços de segurança privada de bens ou equipa-

mentos essenciais). Por fim, prevê-se a revogação das normas que visam a uniformização das decisões em processos de arbitragem sobre serviços mínimos.

- **Consequências para os trabalhadores:** limitação do direito à greve em sectores alargados, pois os serviços mínimos serão impostos com base na classificação da actividade e não na necessidade concreta. A revogação das normas de uniformização permite que o patronato continue a manipular as decisões arbitrais.
- **Porque é que tem de ser evitada:** restringe significativamente um direito fundamental dos trabalhadores, o direito à greve, ao alargar os serviços mínimos e ao tornar a sua imposição automática, fragilizando o poder dos trabalhadores na relação de trabalho.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** a garantia plena do direito à greve e a eliminação de todos os condicionalismos que hoje existem.

3.1.

Alterações ao Processo Contra-Ordenacional

- **Alteração proposta pelo governo:** reposição do efeito suspensivo das contraordenações laborais. Com a impugnação judicial e o depósito do valor da contraordenação, suspende-se a aplicação da sanção, libertando a empresa do encargo, mesmo que temporariamente.
- **Consequências para os trabalhadores:** fragiliza a actuação da Inspeção do Trabalho e outras autoridades, pois as empresas podem suspender a aplicação das sanções por contra-ordenações com uma simples impugnação judicial, mesmo que a decisão final demore.
- **Porque é que tem de ser evitada:** diminui a eficácia da fiscalização e da aplicação de sanções em casos de incumprimento da lei laboral, favorecendo as empresas infractoras e prejudicando a protecção dos direitos dos trabalhadores.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** o reforço da ACT e da sua dimensão inspectiva que passa também pelo reforço da eficácia executiva das suas decisões, reforçando assim o seu poder dissuasor e penalizador. Neste sentido, as decisões da ACT têm de vigorar com força executiva desde o momento em que são tomadas, apenas podendo ser anuladas por sentença judicial transitada em julgado.

3.2.

Alterações ao Processo Contra-Ordenacional

- **Alteração proposta pelo governo:** proposta de revogação do mecanismo cautelar de suspensão do despedimento ilícito, revogando os n.ºs 3 e 4 do artigo 11.º do Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho e assim, revogando a possibilidade de a ACT suscitar junto do Ministério Público a instauração e procedimento cautelar para suspensão de despedimento presumido como ilícito.
- **Consequências para os trabalhadores:** retrocesso e facilitação do despedimento. Embora o mecanismo não fosse decisivo, tinha um efeito dissuasor sobre o despedimento ilícito, pois a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) podia suscitar a instauração de um procedimento cautelar sem a participação directa do trabalhador, libertando-o da pressão de enfrentamento da entidade patronal.

- **Porque é que tem de ser evitada:** remove um importante mecanismo de defesa contra o despedimento ilícito, tornando mais fácil para as entidades patronais efectuarem despedimentos abusivos sem consequências imediatas.
- **O que é que a CGTP-IN propõe:** o reforço do direito de acesso aos tribunais e ao sistema de direito através da redução das custas processuais. Propomos também a universalização do apoio judiciário e uma maior celeridade da justiça laboral. Estes mecanismos constituem uma das barreiras fundamentais com que os trabalhadores podem contar contra os abusos patronais.

CGTP-IN 2025