



União Geral de Trabalhadores



TRABALHO COM DIREITOS

XXI

**PROPOSTAS
DA UGT
PARA A LEI
DO TRABALHO**



PORQUÊ
DIREITOS ➤

ÍNDICE

Organização do Tempo de Trabalho

Jornada contínua: Um novo direito para organizar melhor o dia	4
Semana de “4 dias”: Menos um dia, mesmo salário	4
Maior proteção na gravidez e amamentação	5
Trabalho por turnos: consulta prévia e mais proteção	5
Relatório anual das empresas passa a incluir trabalho por turnos	6
Mais proteção para o trabalhador-estudante.....	6

Contratos a Termo

Valorização do trabalhador precário.....	7
Contrato de muito curta duração: só para micro e pequenas empresas.....	7
Contribuição adicional para empresas com excesso de contratos a termo	8

Trabalho Noturno

Trabalho Noturno: a lei define o patamar mínimo, a negociação só pode subir	8
Mais descanso: 25 dias mínimos de férias	9
Fim das horas extra baratas: compensação justa desde a 1.ª hora	9
Reposição dos descansos compensatórios no trabalho suplementar/horas extra dão direito a descanso pago	10

Despedimentos

Despedimento coletivo: indemnização mínima de 3 meses	10
Segurança contra despedimentos injustos	11
Critérios objetivos no despedimento por extinção de posto de trabalho.....	11

Qualificação da Relação Laboral e Novas Realidades

Dependência económica: um critério simples para recibos verdes	12
--	----

Direitos garantidos para estafetas e motoristas (apps)	12
--	----

Algoritmos e Inteligência Artificial

Transparência total no teu recrutamento.....	13
Travão aos despedimentos por computador	13

Salário Mínimo

O salário mínimo não “come” a tua antiguidade..	14
Salário mínimo por inteiro para todos	14
Cálculo do dia de salário: Mesmas regras para situações iguais	15

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

O teu sindicato na “intranet” da empresa	15
Os teus direitos não desaparecem com a caducidade do contrato coletivo	16
Créditos laborais: mais proteção contra renúncias.	16
Valorizar o trabalho de quem negoceia	17
Delegados sindicais com mais força para te defender	17
Mais poder ao sindicato para defender os teus direitos em tribunal.....	18

Efetividade da Lei

Justiça mais barata para os trabalhadores	18
Incumprir a lei laboral passa a custar mais às empresas.	19
Dinheiro público só para empresas cumpridoras.....	19
Responsabilidade solidária no outsourcing.....	20
Tolerância zero ao trabalho de menores	20
Cite: Um “escudo” reforçado para quem cuida	21

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Ação de Reconhecimento de Contrato de Trabalho.....	22
---	----

Organização do Tempo de Trabalho

Jornada contínua: Um novo direito para organizar melhor o dia



Que o dia de trabalho inclua um intervalo de descanso que, em regra, pode ir de 1 a 2 horas. Atualmente, a Jornada Contínua não é um direito que possas exigir.

Podes optar por substituir o intervalo de almoço prolongado por uma paragem curta de 30 minutos e sair do trabalho mais cedo, ganhando tempo para estar com a tua família ou para os teus estudos, sem qualquer perda de salário.

A criação da Jornada Contínua (trabalho seguido com apenas 30 minutos de pausa que contam como tempo de trabalho) como um direito para pais com filhos até aos 12 anos, cuidadores e trabalhadores-estudantes.

Organização do Tempo de Trabalho

Semana de "4 dias":
Menos um dia, mesmo salário



Limites de 8h/dia e 40h/semana, podendo ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva sem cortar salário.

Ganhas mais um dia livre por semana para a tua família ou lazer, sem perda de retribuição. A proposta permite que as horas sejam redistribuídas, mas garante que o teu dia de trabalho nunca aumenta mais do que 2 horas por causa disso.

O direito de optar pela redução de um dia de trabalho por semana), sem corte no salário, para quem tem filhos até aos 12 anos, cuidadores ou estudantes.

Organização do Tempo de Trabalho

Maior proteção na gravidez e amamentação



A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante pode ser dispensada de prestar trabalho em regimes como a adaptabilidade, o banco de horas e o horário concentrado, sempre que estes modelos afetem a proteção da parentalidade.

Dá mais estabilidade e descanso à mãe numa fase exigente. Impede a imposição de horários desgastantes ou imprevisíveis que possam prejudicar a tua saúde ou a do teu bebé.

O direito de a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante recusar trabalhar em turnos até a criança fazer 2 anos ou enquanto durar a amamentação.

Organização do Tempo de Trabalho

Trabalho por turnos: consulta prévia e mais proteção



Regras para organizar turnos, incluindo limites de duração, mudança de turno só após o descanso semanal e a obrigação de registo. A violação destas regras é contraordenação grave.

Os turnos deixam de ser impostos "no automático". Passa a haver consulta e registo de preocupações, com foco na adaptação ao trabalhador e na prevenção de riscos para a saúde e segurança.

Que, antes de afetar alguém a trabalho por turnos, o empregador seja obrigado a consultar o próprio trabalhador e os representantes dos trabalhadores (segurança e saúde, sindicato ou delegados) sobre a melhor organização do turno e as medidas de segurança e saúde a adotar.

Organização do Tempo de Trabalho

Relatório anual das empresas passa a incluir trabalho por turnos



Que as empresas entreguem anualmente informação sobre a atividade social, incluindo remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

A informação que estará disponível permite preparar um futuro mais justo para estes trabalhadores, com proteção laboral e social adequada.

Acrescentar, de forma expressa, o trabalho por turnos e as suas modalidades como matéria obrigatória do Relatório Único.

Organização do Tempo de Trabalho

Mais proteção para o trabalhador-estudante



Um dia de dispensa por mês para quem está em adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado. E, se fizer horas extra, o descanso compensatório é de metade das horas prestadas.

Mais recuperação e mais tempo para estudar. Exemplo: se trabalhar 4 horas extra, passa a ter direito a 4 horas de descanso (em vez de 2), sem perda de rendimento.

Alargar o dia de dispensa mensal a quem trabalha à noite ou por turnos. E que o descanso compensatório passe a ser hora por hora.

Contratos a Termo

Valorização do trabalhador precário



Contratos a Termo

Contrato de muito curta duração: só para micro e pequenas empresas



Contratos a Termo

Contribuição adicional para empresas com excesso de contratos a termo



Uma contribuição adicional para empresas com níveis de contratação a termo acima da média do setor, apurada com base num indicador setorial anual, com taxas progressivas. Não funciona porque não foi regulamentada.

Aumenta o custo da rotatividade excessiva. Ao tornar financeiramente menos vantajoso manter vínculos precários acima da média do setor, cria um incentivo real à contratação sem termo.

Uma regulamentação que fixa escalões e efetiva a penalização do recurso excessivo a trabalho precário, de forma mais exigentes para grandes empresas (taxa de 2% sempre que o seu nível de contratação a termo seja pelo menos 10% superior ao indicador setorial) e menos para microempresas (taxa de 1% quando excedam o indicador em 50%).

Trabalho Noturno

Trabalho Noturno: a lei define o patamar mínimo, a negociação só pode subir



Que, em certas matérias especialmente sensíveis, os contratos coletivos só podem afastar a lei se for para dar melhores condições aos trabalhadores.

Um contrato coletivo não pode fixar percentagens, fórmulas ou condições que, na prática, reduzam o pagamento de trabalho noturno abaixo do mínimo legal. A negociação coletiva pode consolidar ou aumentar estes valores, mas não pode baixar o que a lei já assegura, reconhecendo a penosidade deste trabalho.

Propõe que essa proteção abranja expressamente o pagamento do trabalho noturno.

Trabalho Noturno

Mais descanso:
25 dias mínimos de férias



Que o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

Passas a ter mais dias de descanso garantidos por lei, com uma regra simples e previsível. E a eventual redução fica limitada a situações de faltas injustificadas, evitando cortes arbitrários.

Aumentar o mínimo legal para 25 dias úteis. A redução só é admissível até 22 dias quando existam faltas injustificadas no ano anterior.

Trabalho Noturno

Fim das horas extra baratas:
compensação justa desde a 1.ª hora



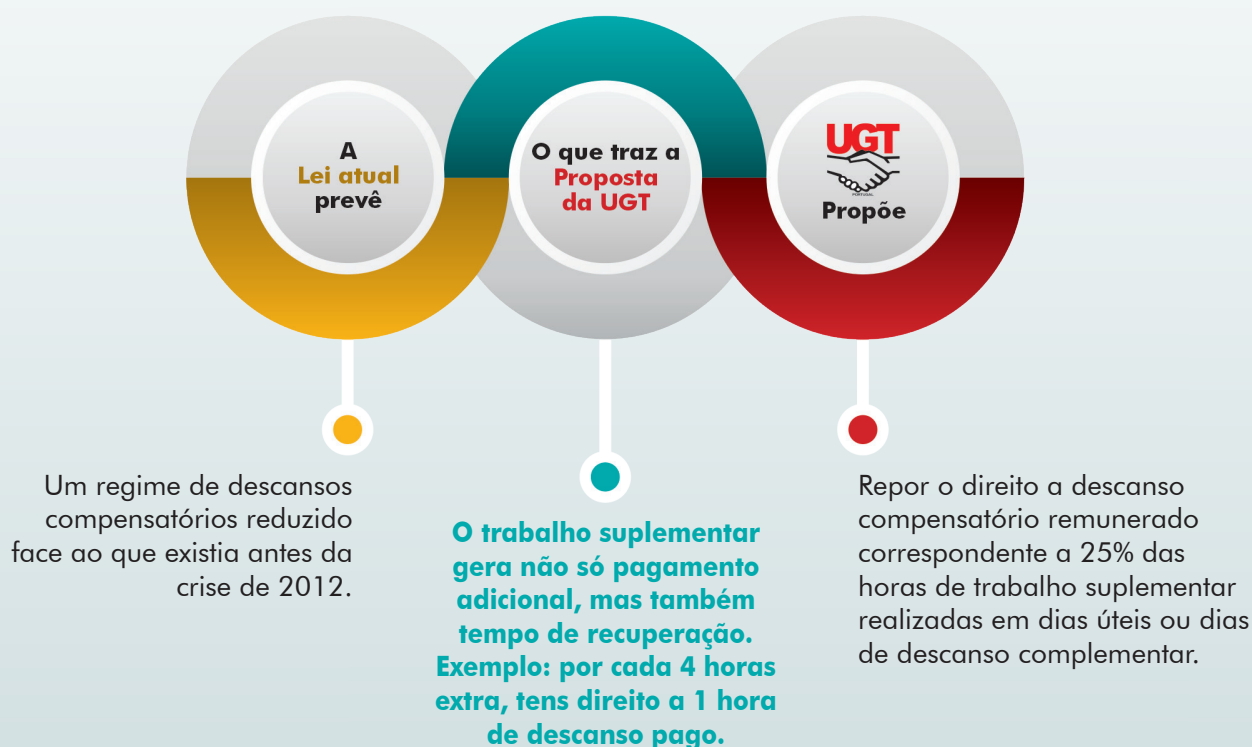
Que o trabalho noturno é pago com um acréscimo de 25% e que o trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado tem um acréscimo de 50% (nas primeiras 100 horas).

Recebes mais por cada hora feita à noite e por cada hora extra, sobretudo quando trabalhas ao fim de semana ou em feriados. Ao tornar estas horas mais caras desde o início, a proposta desincentiva abusos e valoriza o sacrifício do teu tempo de descanso.

Elevar a majoração do trabalho noturno para 50%. E fixar no trabalho suplementar majorações mais altas desde a primeira hora: 50% em dia útil e 100% em descanso ou feriado, eliminando o regime das "100 horas".

Trabalho Noturno

Reposição dos descansos compensatórios no trabalho suplementar/horas extra dão direito a descanso pago



Despedimentos

Despedimento coletivo: indemnização mínima de 3 meses



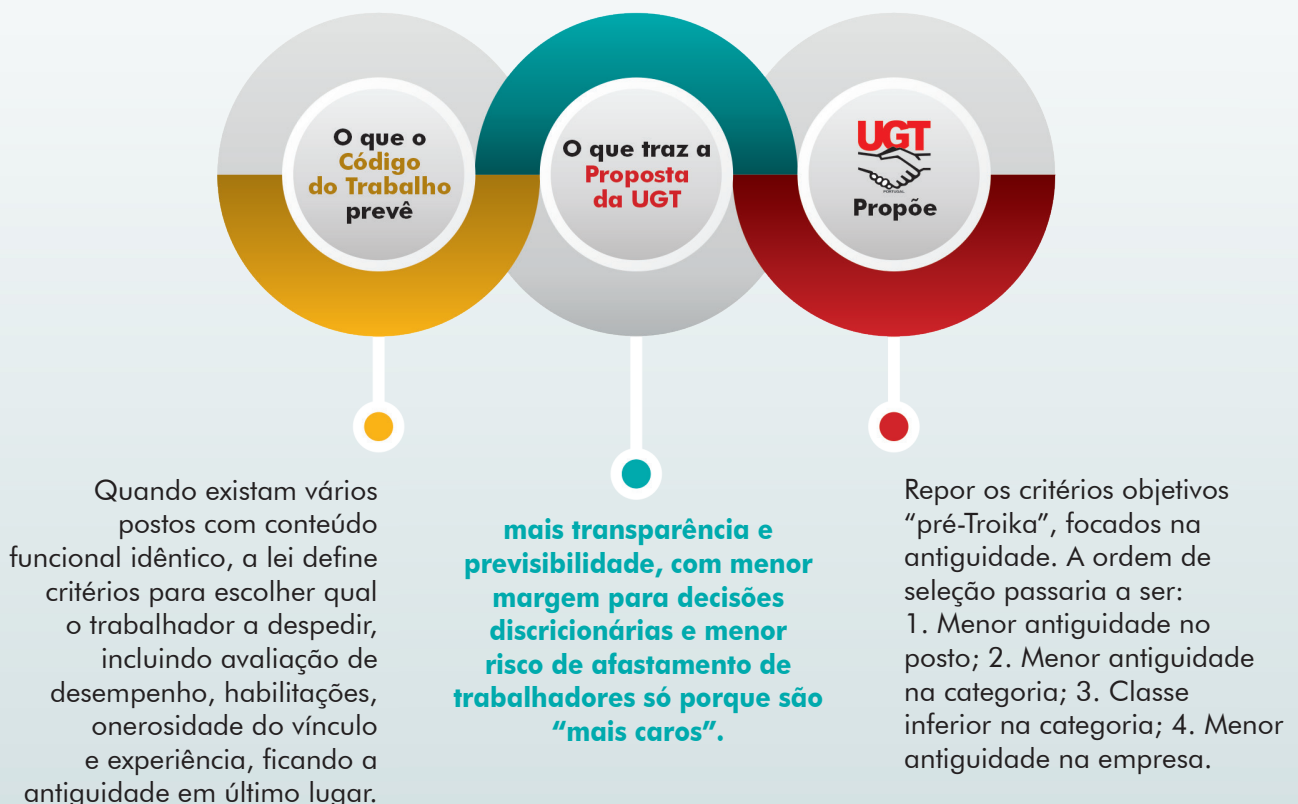
Despedimentos

Segurança contra despedimentos injustos



Despedimentos

Critérios objetivos no despedimento por extinção de posto de trabalho



Qualificação da Relação Laboral e Novas Realidades

Dependência económica:
um critério simples para recibos verdes



Proteção para quem presta serviços sem contrato, quando existe dependência económica. Essa dependência existe quando mais de 50% da atividade é prestada à mesma entidade e é apurada por remissão para o Código Contributivo.

Torna mais simples e mais difícil de alterar a proteção dada do trabalhador. Maior segurança para os trabalhadores economicamente dependentes.

Um critério simples e direto no Código do Trabalho que determina que há dependência económica quando o prestador obtém mais de 50% do seu rendimento anual do mesmo beneficiário.

Qualificação da Relação Laboral e Novas Realidades

Direitos garantidos para estafetas e motoristas (apps)



Um conjunto de indícios para decidir se existe um contrato de trabalho entre o trabalhador e as plataformas digitais.

Fica muito mais difícil para as plataformas digitais tratarem os estafetas e motoristas como prestadores de serviços "independentes" quando, na verdade, elas controlam todo o negócio. Ao ser reconhecido o contrato, deixas de ser um "parceiro" sem rede para teres direito a férias, subsídios, limites de horário e proteção no desemprego e na doença.

Cria novos indícios: se a plataforma fixa o preço, se o trabalhador prestar a atividade sob a marca da plataforma ou se a comunicação com o cliente for gerida exclusivamente pela aplicação tal facilita o reconhecimento de que o trabalhador tem um contrato de trabalho.

Algoritmos e Inteligência Artificial

Transparência total
no teu recrutamento



Que as empresas guardem registos dos processos de recrutamento durante 5 anos para permitir a fiscalização de situações de eventual discriminação.

O uso de ferramentas de inteligência artificial no recrutamento deixa de ser invisível no processo. O seu uso terá de ficar registado, permitindo escutinar o recrutamento, prevenir eventuais discriminações no acesso ao emprego e reforçar a segurança jurídica de trabalhadores e empresas.

Que desses registos passe a constar obrigatoriamente a indicação dos algoritmos, outros sistemas de inteligência artificial e demais instrumentos utilizados no processo.

Algoritmos e Inteligência Artificial

Travão aos despedimentos
por computador



Que a empresa explique os motivos económicos ou técnicos para um despedimento coletivo, mas não obriga a revelar se usou algoritmos e inteligência artificial para escolher quem é despedido.

Impede que sejas despedido por uma decisão fria e "escondida" de uma máquina. O teu sindicato passa a poder fiscalizar e contestar se os critérios do computador são injustos ou discriminatórios.

Que, se a empresa utilizar algoritmos ou sistemas de Inteligência Artificial para decidir os despedimentos, tem de revelar esses critérios e discuti-los obrigatoriamente com o sindicato.

Salário Mínimo

O salário mínimo não “come” a tua antiguidade



Um valor mínimo de retribuição mensal. Muitas empresas incluem os bónus de antiguidade (diuturnidades) para chegar a esse valor mínimo.

Garantes que a tua experiência é valorizada. Se o Salário Mínimo subir, o teu prémio de antiguidade tem de ser pago somado por cima desse valor, e não “absorvido” por ele.

Que o Salário Mínimo Nacional não pode incluir diuturnidades ou prémios de permanência.

Salário Mínimo

Salário mínimo por inteiro para todos



Que, em certas situações, é permitido pagar abaixo da Retribuição Mínima Mensal Garantida, nomeadamente a praticantes, aprendizes, estagiários ou trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

O salário mínimo passa a ser mesmo mínimo para todos. Deixa de haver descontos legais por estatuto ou condição, reforçando a igualdade e a dignidade salarial.

Revogar integralmente estas reduções, eliminando qualquer possibilidade de pagar abaixo do salário mínimo com fundamento na situação do trabalhador.

Salário Mínimo

Cálculo do dia de salário:
Mesmas regras para situações iguais



A regra para desconto dos dias de falta e ausência não é clara, ora usando o empregador a retribuição horária ou o valor diário por divisão da retribuição mensal por 30, levando a discriminações e a menor proteção social de muitos trabalhadores (a segurança social atribui sempre na base 1/30).

Fixa um critério uniforme e previsível para os descontos por ausência, garantindo tratamento igual para situações iguais e garantindo que as prestações sociais não veem reduzida o seu papel.

Estabelecer que a remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal para efeitos de faltas ou ausências, e clarificar que a fórmula horária serve de base para qualquer fração de tempo inferior ao período diário.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

O teu sindicato na "intranet" da empresa



O direito à atividade sindical na empresa, incluindo afixação de informação em suporte físico, utilização do portal interno para divulgação sindical e realização de reuniões presenciais, com um limite anual de horas pagas.

Recebes informação sindical nos canais digitais que usas todos os dias, com garantias mais fortes de privacidade e mais tempo pago para participação em reuniões, mesmo à distância.

Reforçar expressamente o direito à atividade sindical na intranet, obrigando o empregador a garantir autonomia e independência da atividade sindical digital e a proteger a privacidade das comunicações com os trabalhadores. Propõe ainda que as reuniões por meios eletrónicos contem para 25 horas pagas por ano, em vez das atuais 15.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

Os teus direitos não desaparecem com a caducidade do contrato coletivo



Quando um contrato coletivo caduca, apenas alguns efeitos se mantêm nos contratos individuais, como retribuição, categoria, tempo de trabalho e certos regimes de proteção social.

Mesmo que o contrato coletivo termine sem substituição imediata, os teus direitos não “caem”. A proposta impede que a caducidade seja usada para reduzir condições de trabalho e a proteção de quem te representa.

Alargar significativamente os direitos que continuam em vigor após a caducidade, incluindo subsídio de refeição, férias, teletrabalho, igualdade, compensações por cessação do contrato, proteção na parentalidade, direitos de trabalhadores-estudantes e direitos dos representantes dos trabalhadores.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

Créditos laborais:
mais proteção contra renúncias



Que os créditos laborais prescrevem um ano após o fim do contrato e que os créditos do trabalhador só podem ser renunciados através de transação judicial.

Se te devem dinheiro, ficas mais protegido contra pressões para assinares renúncias no fim do contrato. E, quando estiverem em causa direitos de convenção coletiva, o acordo só vale com representação da estrutura coletiva que a assinou.

Reforçar a proteção, esclarecendo que créditos de normas imperativas só podem ser afastados em tribunal ou, se o direito resultar de convenção coletiva, se o trabalhador estiver representado pela estrutura coletiva que assinou essa convenção.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

Valorizar o trabalho de quem negocia



Que o empregador é obrigado a deduzir da retribuição e entregar ao sindicato a quota sindical, desde que o trabalhador o autorize por escrito. A recusa ou falta de cobrança constitui contraordenação muito grave.

Garante que o que foi decidido pelos trabalhadores e acordado na contratação coletiva seja cumprido e reforça os meios do sindicato para continuar a defender os seus direitos e a negociar melhores condições.

Estender este mecanismo aos montantes relativos a participações fixadas em convenção coletiva por trabalhadores que aderem a uma convenção.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

Delegados sindicais com mais força para te defender



O direito do delegado sindical a informação e consulta sobre a empresa, o emprego e decisões que mudem o trabalho, incluindo algoritmos e IA que afetem condições e emprego. Hoje, a violação é contraordenação grave.

Aumenta a penalização quando a empresa não cumpre o dever de informar e consultar o delegado sindical, o que reforça a exigência de transparência.

Que passe a contraordenação muito grave.

Direitos Coletivos, Sindicatos e Negociação Coletiva

Mais poder ao sindicato para defender os teus direitos em tribunal



Se a empresa violar uma convenção coletiva, o sindicato nem sempre pode avançar diretamente para tribunal para exigir o seu cumprimento. Muitas vezes, isso depende de iniciativa individual dos trabalhadores.

Se a empresa não cumprir o contrato coletivo, o sindicato pode agir diretamente em tribunal para exigir o seu cumprimento, sem depender de ações individuais de cada trabalhador. Retiramos pressão sobre os trabalhadores e damos mais poder aos sindicatos para agir.

Que as estruturas de representação coletiva passem a ter legitimidade para intentar ações judiciais sempre que haja violação de cláusulas de convenções coletivas que tenham subscrito.

Efetividade da Lei

Justiça mais barata para os trabalhadores



Que, em caso de coligação, cada trabalhador paga a sua própria taxa de justiça. A isenção para trabalhadores representados pelo sindicato só existe se o rendimento não ultrapassar 200 UC. UC=102 euros.

Se avançares com os teus colegas e com apoio sindical, o grupo paga apenas uma taxa em vez de várias. Além disso, mais trabalhadores passam a beneficiar de isenção, tornando o acesso aos tribunais menos dependente da capacidade financeira individual.

Que, em ações laborais intentadas em coligação com apoio jurídico gratuito do sindicato, seja devida uma única taxa de justiça para todo o grupo. E que o limite de rendimento para isenção total de custas suba de 200 UC para 300 UC.

Efetividade da Lei

Incumprir a lei laboral passa a custar mais às empresas



Coimas graduadas pela gravidade e dimensão da empresa, podendo duplicar nas violações mais graves, como trabalho de menores, segurança e direito à greve.

Violar direitos laborais passa a ter um custo significativamente mais elevado. As sanções tornam-se potencialmente mais dissuasoras, reduzindo o incentivo ao incumprimento.

Aumentar o valor das coimas, atualizar anualmente a Unidade de Conta pelo IAS, agravar as multas em caso de reincidência e permitir sanções acessórias como a exclusão de concursos e apoios públicos.

Efetividade da Lei

Dinheiro público só para empresas cumpridoras



Que, em caso de reincidência em infrações graves, a empresa pode ser impedida de participar em concursos públicos.

Empresas que violem gravemente direitos laborais podem ficar impedidas de receber dinheiro público ou participar em contratos públicos, aumentando a responsabilização pelo incumprimento.

Permitir que estas sanções sejam aplicadas também em caso de contraordenação muito grave, mesmo sem reincidência, e acrescentar a possibilidade de perda de acesso a apoios ou financiamentos públicos até dois anos.

Efetividade da Lei

Responsabilidade solidária no outsourcing



O contratante, os seus gerentes administradores ou diretores e as empresas do grupo respondem solidariamente pelo cumprimento das disposições legais e pelas coimas relativas a violações cometidas pelo subcontratante.

A empresa beneficiária de outsourcing deixa de poder “lavar as mãos” quando o prestador externo viola a lei laboral. O trabalhador pode exigir responsabilidade também à empresa onde presta atividade diariamente.

Alargar a responsabilidade solidária às violações cometidas por entidades terceiras em serviços externalizados (outsourcing) contratados pela empresa beneficiária, incluindo o cumprimento das disposições legais e o pagamento das coimas.

Efetividade da Lei

Tolerância zero ao trabalho de menores



Que a utilização indevida de trabalho de menor constitui crime, punido com pena de prisão ou multa, com agravamento em casos mais graves.

Reforça o efeito dissuasor do regime sancionatório, tornando economicamente mais pesado violar regras de proteção de menores e sinalizando tolerância zero a este tipo de infração.

Aumentar as penas criminais e o valor máximo das coimas aplicáveis às quando estejam em causa normas sobre trabalho de menores.

Efetividade da Lei

Cite:

Um “escudo” reforçado para quem cuida



Que a CITE (Comissão para a Igualdade) tem competências amplas em matéria de igualdade e conciliação e emite parecer prévio obrigatório em situações legalmente previstas, incluindo o despedimento de grávidas e de trabalhadores em licença parental e a recusa de certos regimes de horário.

Reforça a proteção de quem tem responsabilidades familiares. Se a empresa quiser despedir um cuidador ou recusar um regime de tempo de trabalho que permita conciliar cuidados, a decisão passa a enfrentar um parecer técnico e independente da CITE.

Alargar a obrigatoriedade de parecer prévio da CITE ao despedimento de trabalhador cuidador e à recusa de jornada contínua e de redução da semana de trabalho, incluindo casos de filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, independentemente da idade.



COM A UGT
TRABALHO XXI SÓ COM

DIREITOS





**TRABALHO COM
DIREITOS**



União Geral de Trabalhadores

www.ugt.pt