

ROTUNDO NÃO

À REFORMA
LABORAL
PARA OS
PATRÕES



União Geral de Trabalhadores





PORQUE
NÃO:



ÍNDICE

Contratos a termo

Mais precariedade nos contratos a termo certo ...	4
Se nunca tiveste um contrato permanente	4
Mais e mais longas renovações no Contrato a Termo Certo	5
Mais precariedade nos contratos a termo incerto	5
Desemprego prolongado usado para justificar mais precariedade.....	6
Grandes empresas com carta branca para aumentar contratos a termo	6
Contratos de curta duração sem limites setoriais: precariedade para todos os setores	7
Maior dificuldade para ficares permanente na empresa	7
Contratos a termo impostos a todos os reformados	8

Horas Extra

Horas extra sem controlo e sem transparência	8
---	---

Banco de horas

Banco de horas individual volta a pôr pressão sobre o trabalhador.....	9
---	---

Horário Flexível

Horário flexível deixa de proteger as famílias	9
--	---

Contratação Coletiva

Precariedade da Contratação Coletiva.....	10
Não negociar compensa	10
Crise Empresarial paga com corte de direitos das convenções coletivas.....	11
Trabalhadores em outsourcing perdem a proteção da convenção da empresa onde trabalham	11

Período experimental

Período experimental – A experiência deixa de contar	12
---	----

Horas de Formação

Formação profissional reduzida para metade nas microempresas.....	12
--	----

Salário Mínimo

O papel do salário mínimo colocado em causa	13
--	----

Despedimentos

Despedimentos e Reintegração	13
------------------------------------	----

Despedimentos e salários até à decisão

Quem despede arrisca menos. A Segurança Social paga mais.	14
---	----

Despedimento e outsourcing

Despedir para terceirizar	14
---------------------------------	----

Despedimentos / Procedimento Disciplinar

Menos contraditório. Mais risco de arbitrariedade.....	15
---	----

Direitos Sindicais no Local de Trabalho

Retrocesso no direito à reunião sindical	15
Tirar os sindicatos dos locais de trabalho	16
Menos informação visível. Menos mobilização dos trabalhadores.....	16

Greve

Serviços mínimos para servir as empresas.....	17
Generalização dos serviços mínimos destrói o direito à greve	17

Férias

Subsídios de Férias e de Natal em duodécimos – A ilusão do aumento salarial.	18
Não comprar férias – Comprar Dias com Corte no Salário...	18

Parentalidade

Menos proteção no luto gestacional. Menos humanidade na lei.	19
Menos autonomia na licença parental inicial do pai.	19
Amamentação – Menos tempo para cuidar. Menos cuidado partilhado.....	20

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Trabalho não declarado – Porta aberta à impunidade	20
Suspensão de Despedimento.....	21
Ação de Reconhecimento de Contrato de Trabalho	21
Menos poderes para combater despedimentos ilegais.....	22

Contratos a Termo

Mais precariedade nos contratos a termo certo.



Contratos a Termo

Se nunca tiveste um contrato permanente.



Contratos a Termo

Mais e mais longas renovações no Contrato a Termo Certo.



Hoje tens a certeza de que as renovações não podem ser mais longas que o contrato inicial. Ex. se começaste com 6 meses, cada renovação só pode ser também até 6 meses.

Perdes a possibilidade de ser efetivo mais rapidamente. Com o maior poder do empregador, aumentam a tua incerteza e a tua precariedade.

A garantia de que as renovações não excedem o prazo inicial desaparece, permitindo ao empregador esticar a precariedade por períodos mais longos, até ao novo limite máximo total de 3 anos.

Contratos a Termo

Mais precariedade nos contratos a termo incerto.



Só podes estar nesta situação até 4 anos.

A empresa pode manter-te nesse regime até 5 anos, prolongando a tua precariedade.

A empresa pode manter-te nesse regime até 5 anos, prolongando a tua precariedade.

Contratos a Termo

Desemprego prolongado usado para justificar mais precariedade.



Contratos a Termo

Grandes empresas com carta branca para aumentar contratos a termo.



Contratos a Termo

Contratos de curta duração sem limites setoriais:
precariedade para todos os setores.



Hoje só podes ser contratado por 35 dias de cada vez e apenas nos setores do turismo e agricultura.

Perdes a proteção contra o uso generalizado de vínculos muito curtos e inseguros. A tua precariedade aumenta.

Os contratos de até 35 dias deixam de estar limitados ao turismo e agricultura e passam a servir para qualquer acréscimo de atividade em qualquer setor. Assim, situações que antes obrigavam a contrato a termo podem agora ser cobertas por estes contratos.

Contratos a Termo

Maior dificuldade para ficares permanente na empresa.



Se o teu contrato a termo certo termina e a empresa precisa de alguém efetivo para o mesmo posto, tens prioridade para ficar. Se a empresa não respeitar esta regra, comete uma infração grave.

Perdes uma lei mais eficaz que obriga o empregador a respeitar e manter o teu trabalho.

O direito de preferência mantém-se, mas a violação deixa de ser infração grave e passa a ser leve.

Contratos a Termo

Contratos a termo impostos a todos os reformados.



Se já estás reformado e vais voltar a trabalhar, um contrato a termo só é permitido com os mesmos fundamentos que para qualquer outro trabalhador (ex.: substituição, acréscimo excecional de atividade).

Perdes estabilidade e aumenta a tua precariedade. És discriminado apenas por seres reformado.

Passa a ser possível seres contratado a termo apenas por seres reformado. Isso significa menos estabilidade e menos proteção.

Horas Extra

Horas extra sem controlo e sem transparência.



A empresa é obrigada a entregar uma lista anual com todos os trabalhadores que fizeram horas extra e quantas horas cada um fez. Essa lista tem de ser validada pela comissão de trabalhadores ou pelo sindicato. Isso serve para garantir transparência - para que não sejam sempre os mesmos a serem pressionados a fazer horas extra.

Perdes transparência e proteção contra abusos nas horas extraordinárias.

Essa obrigação desaparece. A empresa já não precisa de mostrar a lista a ninguém. As horas extra passam a ser decididas e distribuídas sem qualquer controlo coletivo.

Bancos de Horas

Banco de horas individual volta a pôr pressão sobre o trabalhador.



O banco de horas individual foi abolido e só pode existir se for aprovado coletivamente (acordo sindical ou 65% dos trabalhadores).

Perdes a proteção coletiva, sujeitando-te a negociar sozinho e a mudanças de horário sem previsibilidade, com maiores riscos para a tua vida e familiar e pessoal.

Volta o banco de horas individual

Horário Flexível

Horário flexível deixa de proteger as famílias.



Os pais trabalhadores têm direito a ajustar o horário para cuidar de filhos menores de 12 anos ou de filhos com deficiência/doença crónica. Este direito pode ser pedido por um dos progenitores ou pelos dois, e só pode ser recusado em situações excecionais. O objetivo é proteger a vida familiar.

Perdes autonomia para conciliar vida familiar e profissional.

O horário flexível passa a depender do "funcionamento normal da empresa". Isso significa que a empresa pode recusar se o pedido não encaixar nos turnos ou horários que definiu, mesmo quando está em causa a vida familiar ou os cuidados especiais de um filho. A decisão deixa de estar na família e passa a estar na empresa.

Contratação Coletiva

Precariedade da Contratação Coletiva.



Uma convenção coletiva só pode ser denunciada após 3 anos de vigência e o empregador tem de indicar um fundamento válido. A convenção não cai só porque uma parte quer; e a fundamentação pode ser escrutinada, inclusive em sede arbitral, evitando abusos.

Perdes a garantia de que a denúncia da convenção coletiva tem de ser fundamentada e sujeita a escrutínio legal, tornando-a precária. Aumenta o risco de que desapareçam os direitos constantes da convenção.

O prazo de denúncia sobe para 4 anos, mas desaparece a obrigação de indicar fundamento e esses fundamentos deixam de ser apreciados por um tribunal arbitral. A empresa pode denunciar só porque sim. A convenção cai porque a empresa quer.

Contratação Coletiva

Não negociar compensa.



Se uma convenção coletiva é denunciada, mantém-se em vigor em regime de sobrevivência durante as negociações, até 18 meses. Não negociar suspende prazos.

Perdes transparência e proteção contra abusos nas horas extraordinárias.

Com o Anteprojeto: No máximo de 4 anos, qualquer convenção pode cair, inclusive as que preveem a sua manutenção em vigor até serem substituídas por outra.

O empregador ganha vantagem por não negociar, porque o tempo joga a seu favor.

Contratação Coletiva

Crise Empresarial paga com corte de direitos das convenções coletivas.



Uma convenção coletiva só pode ser alterada, suspensa ou revogada por acordo entre sindicatos e empregadores.

Perdes a proteção que impedia cortes na tua convenção e nos teus direitos sem acordo do sindicato.

O empregador pode invocar uma situação de "crise empresarial" (motivos de mercado, tecnológicos, estruturais ou até catástrofes) e propor reduzir ou suspender direitos da convenção. Se não houver acordo no prazo de três meses, entra a arbitragem necessária, que pode impor essas alterações

Contratação Coletiva

Trabalhadores em outsourcing perdem a proteção da convenção da empresa onde trabalham.



Hoje tens a garantia de que, se trabalhas em outsourcing, em atividades que fazem parte do objeto social da empresa cliente, e essa empresa tem uma convenção coletiva mais favorável, ela aplica-se a ti depois de 60 dias.

Perdes garantia de uma proteção igual à dos demais trabalhadores da empresa onde

Essa garantia desaparece: ficas sujeito apenas às condições do contrato com a tua entidade empregadora, mesmo que sejam piores do que as da empresa onde trabalhas todos os dias.

Período experimental

Período experimental - A experiência deixa de contar.



Se já tiveste contrato, trabalho temporário, prestação de serviços ou estágio na mesma atividade com o mesmo empregador, esse tempo conta para reduzir ou até eliminar o período experimental.

Perdes valorização da tua experiência anterior e aumenta a tua instabilidade no posto de trabalho. Aumentando o risco de que desapareçam os direitos constantes da convenção.

Esta regra desaparece. A experiência anterior deixa de contar e o período experimental tem sempre de ser cumprido na íntegra.

Horas de Formação

Formação profissional reduzida para metade nas microempresas.



Tens direito a 40 horas de formação profissional por ano, mesmo em microempresas. É o mínimo para atualizar conhecimentos e melhorar qualificações.

Perdes metade das horas anuais mínimas de formação profissional nas microempresas

Esse direito desce para 20 horas por ano. Metade da formação desaparece – menos oportunidades para aprender e crescer no trabalho.

Salário Mínimo

O papel do salário mínimo colocado em causa.



O salário mínimo é definido todos os anos, ouvida a Concertação Social e tendo em conta as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida e a produtividade, para garantir um rendimento mínimo digno.

Perdes a relevância do papel social do salário mínimo e a consideração das tuas necessidades na sua definição.

O salário mínimo passa a ser definido sobretudo pela sua adequação à política de rendimentos e preços, podendo usar valores de referência nacionais ou internacionais. O papel social do salário mínimo perde relevância e corre o risco de ser tratado como mero instrumento económico.

Despedimentos

Reintegração mais difícil nos despedimentos ilícitos.



Se fores despedido ilegalmente e o tribunal te der razão, tens direito a voltar ao teu posto de trabalho. Só em casos muito restritos (microempresas ou cargos de direção) a empresa pode pedir para evitar a tua reintegração.

Perdes perdes o direito a retomar o teu posto de trabalho, mesmo quando o teu despedimento é ilegal.

A empresa passa a ter mais hipóteses de pedir ao tribunal que não voltes, mesmo que o despedimento seja ilegal. Em vez de recuperar o emprego, ficas só com uma indemnização, o que facilita despedimentos abusivos.

Despedimentos e salários até à decisão

Quem despede arrisca menos. A Segurança Social paga mais.



Se fores despedido e contestares em tribunal, e o tribunal te der razão, a empresa tem de pagar todos os salários desde o dia do despedimento até à decisão final. Se o processo durar 2 ou 3 anos, a conta cresce sempre para a empresa. Este risco funciona como travão contra despedimentos abusivos.

Perdes um travão que desincentiva despedimentos abusivos. A conta passa para a Segurança Social em vez de para o patrão.

Se o tribunal considerar o despedimento ilegal, a empresa só paga até 12 meses de salários. Depois disso, a responsabilidade passa para a Segurança Social. Para o trabalhador, o direito mantém-se, mas a empresa deixa de sentir o peso económico. Assim, despedir e arrastar processos em tribunal torna-se muito mais barato e menos arriscado para o empregador.

Despedimento e outsourcing

Despedir para terceirizar.



A empresa está impedida de recorrer a outsourcing para satisfazer as mesmas necessidades durante 12 meses.

Perdes a proteção contra despedimentos infundados e justificados apenas por lucro.

Essa proteção desaparece. A empresa pode despedir-te e contratar logo a seguir serviços externos para fazer o mesmo trabalho.

Despedimentos / Procedimento Disciplinar

Menos contraditório. Mais risco de arbitrariedade.



Se fores acusado e a empresa te quiser despedir, tens direito a uma fase de defesa: podes indicar testemunhas, apresentar provas e estas têm de ser ouvidas antes de haver decisão. Só nas microempresas (menos de 10 trabalhadores) é que algumas dessas garantias podem ser dispensadas.

Perdes proteção contra despedimentos arbitrários e a possibilidade de te defenderes fica fragilizada.

Essa exceção alarga-se. Agora também nas pequenas e médias empresas (até 250 trabalhadores) podes perder essa fase de defesa. Se não fores sindicalizado nem membro da comissão de trabalhadores, a empresa já não é obrigada a ouvir testemunhas ou recolher provas. O despedimento avança mais rápido e tens muito menos hipóteses de te defender.

Direitos Sindicais no Local de Trabalho

Retrocesso no direito à reunião sindical.



Os trabalhadores e os sindicatos podem reunir-se no local de trabalho, dentro ou fora do horário, com direito a até quinze horas anuais pagas. Este direito aplica-se em todas as empresas, mesmo quando não há trabalhadores sindicalizados.

Perdes condições essenciais para a atividade do sindicato no local de trabalho. Perdes contacto com quem te representa e defende.

O direito a reuniões dentro do horário fica limitado às empresas com filiados ou quando são os próprios trabalhadores a convocar. Nas restantes, as reuniões só podem acontecer fora do horário. Assim, em muitas empresas desaparece o direito às quinze horas de reuniões pagas, dificultando a atividade sindical e a participação dos trabalhadores.

Direitos Sindicais no Local de Trabalho

Tirar os sindicatos dos locais de trabalho.



Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, os sindicatos têm direito a um espaço permanente, dentro da empresa ou nas suas imediações, para exercer as suas funções. Este direito está protegido por lei: se o empregador não cumprir, comete contraordenação grave.

Perdes o direito a instalações sindicais dentro da empresa. Perdes contacto com quem te representa e defende.

O direito a instalações sindicais é eliminado. Mesmo nas empresas maiores, os sindicatos deixam de ter um espaço próprio garantido por lei, ficando sem uma base de trabalho no local e mais afastados do contacto diário com os trabalhadores.

Direitos Sindicais no Local de Trabalho

Menos informação visível. Menos mobilização dos trabalhadores.



Os sindicatos podem afixar comunicados e distribuir informação dentro da empresa, em locais acessíveis a todos os trabalhadores. Este direito aplica-se mesmo em empresas sem trabalhadores filiados, garantindo que a informação sindical chega sempre a todos.

Nas empresas sem filiados sindicais, deixas de ter acesso à informação do sindicato. Perdes contacto com quem te representa e defende.

O direito à afixação e distribuição de informação deixa de se aplicar de forma universal. Nas empresas sem filiados sindicais, a informação sindical deixa de ter espaço garantido no local de trabalho, reduzindo a visibilidade dos sindicatos e afastando os trabalhadores desse contacto direto.

Greve

Serviços mínimos para servir as empresas.



A lei, reconhecendo a importância do direito à greve, só admite serviços mínimos em setores vitais para responder a necessidades sociais impreteríveis, definidos caso a caso e de forma proporcional.

Perdes o direito à greve se fores um dos novos muitos milhares de trabalhadores que passam a estar obrigados a serviços mínimos.

O âmbito dos serviços mínimos passa a abranger muitas mais atividades – não apenas necessidades sociais impreteríveis, mas também atividades consideradas apenas relevantes, sobrepondo o interesse económico da empresa ao direito à greve.

Greve

Generalização dos serviços mínimos destrói o direito à greve.



Hoje é um tribunal arbitral que define a existência caso a caso a necessidade dos serviços mínimos.

Perdes o direito à greve se fores um dos novos muitos milhares de trabalhadores que passam a estar obrigados a serviços mínimos.

Nos setores previstos na lei haverá sempre serviços mínimos, independentemente das circunstâncias da greve.

Férias

Subsídios de Férias e de Natal em duodécimos.
A ilusão do aumento salarial.



O subsídio de férias e o de Natal são pagos de uma só vez, no verão e no Natal. Estes pagamentos aparecem separados do salário mensal e destacam-se como um direito autónomo.

Perdes um salário mais claro e transparente. Ganhas a ilusão de um aumento salarial que não existe.

Passa a ser possível receber os subsídios em duodécimos, diluídos no salário mensal. Embora o valor global não mude, o subsídio deixa de se ver como direito separado e perde visibilidade.

Férias

Não compras férias – Compras Dias com Corte no Salário.



As férias são um direito retribuído. O trabalhador descansa sem perder rendimento, garantindo tempo de recuperação sem penalização no salário.

Perdes a ideia de que todas as férias devem ser pagas. Na prática, estás a pagar para dar faltas justificadas.

Passa a ser possível acrescentar até dois dias de “férias” por ano, mas com perda da remuneração correspondente. Esta solução inverte o princípio das férias como direito pago e abre caminho a uma prática em que mais descanso passe a estar condicionado a um corte no salário.

Parentalidade

Menos proteção no luto gestacional. Menos humanidade na lei.



O Código do Trabalho garante até três dias consecutivos de faltas justificadas e remuneradas a ambos os progenitores em caso de perda gestacional. Este direito reconhece o impacto emocional da perda, assegura corresponsabilização parental e admite prova flexível, podendo ser feita com declaração hospitalar, do centro de saúde ou atestado médico.

Perdes o reconhecimento legal e pago do luto gestacional.

O artigo que garante este direito é revogado. A mãe pode recorrer à licença por interrupção de gravidez prevista noutra lei, mas apenas mediante prova médica formal – o que, em perdas precoces, pode nem existir. O segundo progenitor deixa de estar protegido, restando-lhe apenas as faltas por assistência a membro do agregado familiar, que não são remuneradas e têm limite anual. A perda gestacional deixa assim de ter proteção própria e reconhecida na lei laboral, num claro retrocesso material e simbólico.

Parentalidade

Menos autonomia na licença parental inicial do pai.



O pai tem direito a 28 dias de licença obrigatória, que podem ser gozados em períodos repartidos após o nascimento.

Perdes autonomia para decidir como gozar a tua licença parental.

Os 28 dias mantêm-se, mas 14 passam a ser obrigatoriamente consecutivos e imediatos ao nascimento.

Parentalidade

Amamentação - Menos tempo para cuidar. Menos cuidado partilhado.



A dispensa para amamentação não tem limite fixo e a dispensa para aleitação até ao 1.º ano pode ser usada por ambos os progenitores, garantindo corresponsabilização.

Perdes proteção e igualdade. A amamentação passa a ter prazo e o cuidado deixa de ser partilhado.

A dispensa para amamentação fica limitada até aos 2 anos da criança. A dispensa para aleitação até 1 ano passa a poder ser usada apenas por um dos progenitores, eliminando a possibilidade de ser exercida em conjunto.

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Trabalho não declarado – Porta aberta à impunidade.



A omissão de comunicar a admissão de um trabalhador à Segurança Social é considerada infração muito grave no regime tributário e, em certos casos, até crime (desobediência qualificada).

Esta regra teve impacto concreto: ajudou, por exemplo, a duplicar o número de trabalhadoras domésticas registadas, combatendo o trabalho não declarado e garantindo-lhes direitos.

Perdes proteção efetiva contra o trabalho não declarado. O empregador arrisca menos em manter-te sem contrato.

O empregador já não enfrenta sanções criminais, apenas coimas. Na prática, a gravidade da omissão é desvalorizada, reduzindo o efeito dissuasor e enfraquecendo o combate ao trabalho não declarado.

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Suspensão de Despedimento.



Quando recebe participação da ACT sobre indícios de despedimento ilegal, o Ministério Público pode instaurar um processo urgente para suspender o despedimento até decisão do tribunal. O trabalhador é notificado, pode apresentar defesa e constituir advogado. Esta intervenção trava de imediato a execução de despedimentos abusivos.

Perdes a intervenção imediata e protetora do Ministério Público para travar a execução de despedimentos abusivos e ilegais.

O artigo que dá este poder ao Ministério Público é revogado. Já não pode instaurar o processo cautelar. O trabalhador fica desprotegido: só ele pode reagir em tribunal, dentro de prazos muito curtos e com custos. Se não o fizer, o despedimento, mesmo que ilegal, produz efeitos imediatos.

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Menos poderes para combater despedimentos ilegais.



Se a ACT encontra indícios de despedimento ilegal, tem de notificar a empresa para corrigir. Se nada for feito, é obrigada a participar o caso ao Ministério Público no prazo de 5 dias, para este instaurar o processo de suspensão do despedimento. Assim, a denúncia à ACT cria uma resposta automática e protetora para o trabalhador.

Perdes a garantia de que a ACT atua sempre que há indícios de despedimento ilegal.

Esta obrigação desaparece. A ACT já não tem de agir nem de comunicar ao Ministério Público. A denúncia perde efeito prático: já não trava o despedimento. Tudo passa a depender apenas da ação individual do trabalhador em tribunal.

Justiça Laboral – Processo e Fiscalização

Ação de Reconhecimento de Contrato de Trabalho.



Quando a ACT encontra indícios de falsos recibos verdes (trabalho dependente disfarçado de prestação de serviços), envia o caso ao Ministério Público. O MP pode então instaurar uma ação especial em tribunal para que a relação seja reconhecida como contrato de trabalho. Este processo não depende do trabalhador e corre até ao fim, porque está em causa o interesse público de combater a precariedade.

Perdes proteção pública contra falsos recibos verdes. O Ministério Público deixa de ser obrigado a levar o processo até ao fim.

O processo pode ser extinto se o trabalhador declarar que já não quer continuar. Isso dá margem às empresas para pressionarem o trabalhador pela desistência, isolando-o e deixando-o sozinho no combate à precariedade.





POR TUDO ISTO

NÃO!



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.



União Geral de Trabalhadores

www.ugt.pt