

Declaração da UGT

Reunião da CPCS de 7 de maio de 2026

A UGT, em Secretariado Nacional realizado no dia 23 de Abril de 2026, declarou a sua rejeição da última versão do Anteprojecto “Trabalho XXI”.

Uma rejeição tomada por unanimidade face a uma versão que o próprio Governo designou como “final para acordo”, deixando claro que pretendia encerrar negociações face ao “pré-acordo” já assumido pelos empregadores.

Ainda assim, a UGT reafirmou a sua disponibilidade para o diálogo, crente na capacidade e no empenho de todos para realizar sempre um esforço de construção e consenso.

Uma crença fundada na nossa matriz enquanto Central Sindical.

Uma crença fundada também nos sinais vindos de dentro do Governo de que havia ainda margem para negociar.

Não foi por isso sem surpresa que fomos assistindo às várias declarações proferidas por responsáveis governativos, remetendo para a UGT a responsabilidade de ceder para que o processo negocial avançasse.

A UGT e o seus Sindicatos há muito que foram claros quanto à sua posição.

O Secretariado Nacional da UGT rejeitou nomeadamente:

- A manutenção de regras que potenciam o **aumento da duração dos contratos a termo e alargam os fundamentos** à sua celebração, beneficiando grandes empresas e tornando mais vulneráveis idosos, jovens e desempregados;
- A manutenção da eliminação da **garantia da reintegração** após um despedimento ilegal, colocando em causa a segurança no emprego;

- A manutenção da reintrodução do **banco de horas individual**, dando poder ao empregador para desregular horários com redução de custos e sem compensações efectivas;
- A manutenção da possibilidade de **mudança de categoria com perda de retribuição** por deferimento tácito da ACT;
- A manutenção da **não aplicação das convenções colectivas aos trabalhadores em outsourcing**, tornando mais barato o trabalho e fomentando a substituição /despedimento de trabalhadores;
- A manutenção da eliminação de **exigências de fundamentação de denúncia da convenção colectiva**, com a vontade injustificada e infundada do empregador a poder imperar;
- A manutenção da **eliminação da arbitragem de apreciação da denúncia** e arbitragem necessária após sobrevigência, dando poder ao empregador para fazer cair convenções pelo mero decurso do tempo e sem negociar;
- A manutenção da possibilidade (pior, aliás, que na versão inicial do anteprojecto) de **extensão de uma convenção colectiva ao nível da empresa por mera vontade do empregador**, desvalorizando a vontade dos trabalhadores e de quem os representa;
- A manutenção da **generalização dos serviços mínimos da greve**, deixando milhares de trabalhadores fora deste direito fundamental;
- A manutenção das **restrições à actividade sindical nas empresas** sem trabalhadores filiados, negando a relevância do papel dos sindicatos na defesa dos trabalhadores.

Não sendo as únicas matérias em que não há consenso, são os aspectos mais danosos desta chamada reforma laboral.

É algo que há muito é sabido.

O Governo afirmou diversas vezes, bem como as confederações de empregadores, que não sabia o que nos separa.

Poucas coisas foram mais claras neste processo que o posicionamento da UGT.

Desde logo, ao recusar sermos colocados numa posição em que apenas se negociasse o que interessava ao Governo, com base num Anteprojecto profundamente desequilibrado e com o qual se tentou condicionar a negociação.

A UGT recusou o Anteprojecto. A UGT contestou e apresentou alternativas.

Apresentámos a nossa visão para a legislação laboral que queremos e espelhámos essa visão em propostas concretas nas matérias que estavam em discussão e em novas que consideramos importantes. Respondemos aos repto lançados pelo Primeiro-Ministro e pelo Presidente da República, cada um no seu momento, para esforços adicionais. Nunca abandonámos as negociações.

Não negociamos apenas quando as propostas nos são favoráveis e sempre respeitámos aqueles que se colocaram fora de acordos, mesmo quando as suas propostas eram integradas. Aconteceu e voltará a acontecer. Legitimamente.

Os resultados da postura aberta e franca da UGT são evidentes.

Não partilhamos de uma visão que analisa um processo negocial em função dos números de alterações consensualizadas, quer em torno das propostas do Governo quer quanto a propostas da UGT aceites pelas demais partes à mesa negocial, nem sequer da análise que leva a tais números.

Que nunca se diga que a UGT aceitou nomeadamente alargamentos aos fundamentos da contratação a termo, o recurso abusivo ao outsourcing e a não aplicação das convenções colectivas aos trabalhadores em outsourcing, a restrição da protecção dos trabalhadores economicamente dependentes, o aumento dos limites do trabalho suplementar, a imposição unilateral de convenções pelo empregador ao nível da empresa, a generalização de serviços mínimos ou a restrição da actividade dos sindicatos.

A UGT regista os avanços que se foram verificando, incluindo nas matérias fundamentais.

Mas, em cada uma dessas matérias e nas demais que dominaram esta negociação, o que foi mais notório foi a incapacidade do Governo para remover toda e qualquer das suas verdadeiras traves-mestras.

A intransigência revelada, tanto pelo Governo como por empregadores que condicionaram avanços que o próprio Governo admitiria, foi igualmente notória pela reduzida adesão às muitas propostas da UGT, que recordamos brevemente e de forma não exaustiva:

Organização do tempo de trabalho

- **Redução do período normal de trabalho** para 7 horas diárias e 35 horas semanais
- Criação do direito à **jornada contínua** para:
 - Pais com filhos até 12 anos;
 - Cuidadores;
 - Trabalhadores-estudantes
- Direito à **redução da semana de trabalho em um dia**, sem perda salarial, para os mesmos grupos
- Alargamento das situações de **dispensa de certas formas de trabalho** (ex. trabalho por turnos de trabalhadores menores e trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes)
- Redução da percentagem de trabalhadores (passa a 60%) necessária para aplicação do banco de horas grupal
- **Inclusão de informação sobre trabalho por turnos na prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa**

Contratos a termo

- Aumento das **compensações por caducidade**:
 - 45 dias de retribuição por ano de antiguidade
- Introdução de **contribuição adicional por rotatividade excessiva**, com taxas progressivas e agravamento para grandes empresas

Trabalho suplementar, noturno e férias

- Aumento do período mínimo de **férias para 25 dias úteis** – pode ser reduzido até 22 em caso de faltas injustificadas
- Aumento das **majorações salariais**:
 - Trabalho noturno: acréscimo de 50%;
 - Trabalho suplementar: até 100% em dias de descanso e feriados
- Reposição e reforço dos **descansos compensatórios**
- Valor legal do **pagamento de trabalho noturno como mínimo** para a negociação colectiva

Despedimentos

- Reposição das **compensações por despedimento por extinção do posto de trabalho e colectivo – um mês por ano com mínimo de três meses**
- **Reposição dos critérios objetivos** e não discriminatórios na extinção de posto de trabalho – critérios pré-Troika, que evitam a selecção que prioriza a redução de custos à custa dos trabalhadores
- Aumento das **indemnizações por despedimento ilícito em substituição da reintegração**, quer a pedido do trabalhador (passam de 15 a 45 para 30 a 60 dias, com mínimo de 4 meses em vez de 3), quer do empregador (passam de 30 a 60 para 90 a 120 dias, com mínimo de 9 meses em vez de 6)

Qualificação da relação laboral e novas realidades

- Consolidação do conceito de dependência económica, considerando trabalhadores que obtenham mais de 50% do rendimento de um único beneficiário
- Reforço da presunção de contrato de trabalho nas plataformas digitais, incluindo critérios como:
 - Fixação de preços pela plataforma;
 - Gestão de pagamentos;
 - Inserção do trabalhador na organização e marca da plataforma;
 - Controlo exclusivo da comunicação com os clientes

Algoritmos e inteligência artificial

- Obrigação de registo dos processos de recrutamento do uso de algoritmos e IA
- Divulgação e discussão do uso de algoritmos em:
 - Despedimentos colectivos;
 - Despedimentos por extinção de posto de trabalho
- Dever de negociação com representantes dos trabalhadores quando sejam usados sistemas automatizados de decisão

Salário Mínimo

- Exclusão de diuturnidades e prémios de antiguidade do cálculo do salário mínimo (acaba com a discriminação entre trabalhadores mais e menos antigos na empresa)
- Revogação das normas que permitem redução da retribuição mínima mensal garantida (aprendizes, estagiários, trabalhadores com capacidade reduzida, etc...)

Direitos colectivos, sindicatos e negociação coletiva

- **Alargamento dos efeitos das convenções coletivas após caducidade** (subsídio de refeição, teletrabalho, igualdade, compensações por despedimento, regimes complementares de protecção social e saúde, trabalhadores menores, com deficiência, etc. Preservação dos direitos consagrados para os representantes dos trabalhadores)
- Reforço do direito de reunião sindical durante os horários de trabalho no caso de reuniões não presenciais
- Reforço do direito à actividade sindical, incluindo em intranets empresariais

Efectividade da lei

- **Reforço dos poderes da ACT** nos despedimentos ilícitos – capacidade de suspender quando há indícios fortes (poder que teve durante a pandemia)
- Responsabilidade solidária nas infracções por parte das empresas que ecorrem ao outsourcing
- **Agravamento de coimas e sanções acessórias**, incluindo exclusão de contratos públicos
- Agravamento da criminalização da utilização indevida do trabalho de menores, harmonizando com o regime do trabalho não declarado
- **Reforço da legitimidade processual dos sindicatos** nos casos de violação de convenções colectivas
- **Facilitação do acesso dos trabalhadores à justiça:**
 - Isenção ou redução de custas;
 - Taxa única em ações coletivas promovidas por sindicatos
- **Reforço do papel da CITE**, com parecer prévio obrigatório em mais situações (trabalhadores cuidadores, jornada contínua, redução da jornada de trabalho)

No vasto leque de propostas elencadas, são dificilmente encontradas as acolhidas pelo Governo, sendo que nenhuma em matérias centrais.

Devemos salientar que, mesmo as opções de compromisso apresentadas posteriormente pela UGT em matérias importantes, como a jornada contínua e o banco de horas individual, foram rejeitadas no quadro dos avanços e recuos de posição do Governo em muitas matérias.

A UGT gostaria, aliás, que todas as nossas propostas tivessem merecido uma atenção diferente, porque tal teria evitado que a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social tivesse nomeadamente informado incorrectamente os deputados da Comissão de Trabalho da Assembleia da República sobre a inexistência de propostas da UGT em matéria de trabalho nocturno ou por turnos.

Uma nota também para o processo negocial, o qual, a par com as propostas, tem de fazer parte integrante de um qualquer balanço dos trabalhos da Concertação Social.

E aqui, a UGT não pode deixar de destacar alguns aspectos menos positivos.

Desde logo, o constante avanço e recuo de propostas do Governo que tornaram incerto o resultado e minaram a confiança para o momento seguinte.

O desaparecimento da jornada contínua como um direito ou da majoração das férias, em cima da mesa até ao último momento, são recuos que dificilmente entendemos, a não ser à luz de negociações futuras noutra sede.

A UGT entende que as propostas são evolutivas – os potenciais consensos da UGT, nunca tão extensos como anunciado, foram sempre também condicionados a ganhos globais que nunca se verificaram – mas, ainda assim, a alteração do posicionamento foi muitas vezes inusitada e incompreensível.

Por outro lado, devemos recordar os constantes apelos da UGT para o regresso à mesa da Concertação Social.

A transformação das reuniões “fora de portas” de mero auxiliar à negociação na própria negociação não contribuiu para a transparência, para a segurança e mesmo para a contenção de discurso que se exige quando lidamos com temas que impactam na vida dos trabalhadores, das empresas e do País.

As alianças e complementaridade de discursos de duas das partes à mesa da negociação apenas tornaram mais claro o quê e quem favorecia esta alteração legislativa.

A UGT continuará fiel aos seus princípios.

Não aceitamos vender direitos por dinheiro, nomeadamente supostos aumentos salariais, pagos pelo Estado e pela Segurança Social e que comprometem a protecção social e as pensões.

A troca não pode ser por mais precariedade, pela desregulação de horários, pela fragilização do direito à greve.

A troca não pode ser por uma negociação colectiva em que os sindicatos estarão mais frágeis, sendo que é à mesa das negociações que os empregadores devem dizer sim a verdadeiros aumentos salariais. É aí que devem assumir as suas vontades e as suas responsabilidades.

Este foi um processo que gostaríamos que tivesse sido diferente.

Ainda assim, estamos certos que as partes saberão evitar feridas graves para o futuro do diálogo social. Uma nota final relativamente aos resultados deste processo.

A UGT reconhece as evoluções verificadas ao longo destes 9 meses de negociações, mas é indubitável que estamos ainda perante um texto legislativo em clara perda para os direitos dos trabalhadores.

Assim como é indubitável que o trabalho dos parceiros sociais tornou o texto menos gravoso que a versão que nos foi apresentada em Julho de 2025.

A UGT espera que este não seja um trabalho desperdiçado.

7 de maio de 2026