

1- A AIP analisou as propostas de alteração do código do trabalho apresentadas pelo governo. O critério de análise baseou-se na **avaliação das vantagens e desvantagens** que tais alterações provocarão nas **empresas** e na **economia nacional**.

Todos sabemos que a atual **revolução tecnológica** assenta na **IA e na robotização** e pressiona as **relações laborais e a respetiva legislação** que as enquadra. Os países que lideram esta revolução tecnológica **flexibilizaram a legislação laboral**. Qualquer alteração que vá neste sentido é positiva, dado o lugar que Portugal ocupa em qualquer análise internacional seja do Banco Mundial ou da OCDE.

2- A AIP concluiu que as alterações propostas **não terão um impacto muito significativo** no aumento da produtividade das empresas.

Das 132 propostas apresentadas, a AIP considerou que **89 são irrelevantes** dado que se limitam a alterações na organização dos artigos do código do trabalho, na redação dos textos, e na clarificação de conceitos. Quanto às restantes **34 são na sua generalidade positivas e 9 vão no sentido contrário** à flexibilização da legislação.

Também **não foram corrigidas** algumas matérias consagradas no código do trabalho durante o período do resgate financeiro, e **revertidas nos governos seguintes**, tais como remunerações do trabalho suplementar, prazos e custos de compensação por cessação do contrato de trabalho. E continuam a persistir os preceitos constitucionais que impedem a flexibilização do despedimento individual.

Por todas estas razões a AIP não encontra **justificação para a atual contestação sindical e política às medidas apresentadas** e ao emolumento que se está a dar a uma suposta profunda alteração na legislação laboral.

3- Quanto às nove medidas que a AIP considera que ocorreu um recuo face ao quadro existente, salientamos:

- i. **Concessão de privilégio a empresas outorgantes de convenções coletivas no acesso a apoios públicos:** sistemas de incentivos europeus; procedimentos de contratação pública; e incentivos de natureza fiscal. A AIP entende que é uma medida que atenta contra a

concorrência, enviesa o funcionamento da economia de mercado, e condiciona a liberdade associativa.

- ii. **Devolução ao tribunal da compensação** recebida pelo trabalhador no caso de impugnação de despedimento coletivo, e não à empresa como está previsto na atual legislação.
- iii. Aquando da declaração de ilicitude do despedimento por parte do tribunal, as importâncias que o trabalhador auferiu após o despedimento, **deixam de ser deduzidas às remunerações a que tinha direito nos primeiros doze meses a partir da data do despedimento.**
- iv. **Redução do período experimental** para trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração de 180 para 90 dias.
- v. **Atribuição de uma licença até ao limite de 15 dias** ao acompanhante para assistência à trabalhadora em caso de interrupção da gravidez até ao limite de 15 dias.

4- Das trinta e quatro medidas que consideramos relevantes, destacamos:

- i. Reintrodução do **banco de horas individual.**
- ii. Simplificação dos tramites do procedimento disciplinar, **dispensando a fase de instrução**, exceto nas grandes empresas.
- iii. Ampliação das justas causas de despedimento nos casos de **declarações médicas ou autodeclarações de doença fraudulentas.**
- iv. Revogação da exigência de **fundamentação escrita** na recusa de **propostas de teletrabalho.**
- v. **Aumento de 2 para 3 anos** sem limites à renovação, na celebração de **contrato a prazo** e revogação do limite dos 250 trabalhadores para que a empresa possa recorrer à contratação a termo.
- vi. **Revogação de proibição de recurso ao outsourcing após 12 meses** subsequentes ao despedimento coletivo.
- vii. **Revogação de criminalização com pena de prisão até 3 anos** da não comunicação à segurança social de admissão de trabalhadores.
- viii. Possibilidade das empresas requererem **a exclusão da reintegração do trabalhador** nos processos de impugnação do despedimento, independentemente da dimensão da empresa e das funções e cargos do trabalhador.

- ix. Aplicação de **convenção coletiva a todos os trabalhadores** se esta abranger mais de metade do efetivo de pessoal, e a possibilidade do trabalhador não sindicalizado opor-se a essa aplicação.
- x. Revogação do direito a **utilização de instalações** para sindicatos, **direito de reunião** no local de trabalho e **distribuição de informação sindical** em empresas onde não existam trabalhadores filiados.

A Direção da AIP

30 de setembro de 2025