



JORNAL DAS COMUNICAÇÕES | NOV. 2025



EM DESTAQUE

Trabalho XXI
ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

RETROCESSO NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

As alterações propostas ao que hoje regula a prestação de trabalho em Portugal, no que aos sectores privados diz respeito, o Código do Trabalho (doravante designado apenas por CT), e outras Leis conexas, são um conjunto vasto de retirada de direitos aos trabalhadores.

Analisemos e reportemo-nos a quatro delas:

BANCO DE HORAS

O banco de horas previsto no CT, artigos 208.^º a 208.^º-B, e em que havia sido revogado o 208.^º-A, em 2019, acabando com o banco de horas individual, veio agora a voltar a ser repescado.

O empregador passa a puder impor ao trabalhador a prestação de trabalho de forma aleatória, e unilateral, alargando o seu período normal de trabalho, abusando da parte mais fraca, o trabalhador, em proveito próprio, e prejudicando fortemente a possibilidade de o trabalhador conciliar a sua vida pessoal, familiar, com a vida profissional.

>>> Continua nas páginas seguintes

AOS TRABALHADORES DAS COMUNICAÇÕES

BOAS FESTAS PRÓSPERO 2026

AINDA NESTE NÚMERO:

ALTICE/MEO
REVISÃO SALARIAL 2026

CONJUNTO DE SINDICATOS ENTREGARAM À EMPRESA UMA PROPOSTA DE REVISÃO SALARIAL

>>> Página 6

TRABALHO XXI | ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

(continuação da Página anterior)

RECURSO AO OUTSOURCING

Falamos do artigo 338.º-A, do CT, que não permitia, sem que decorressem 12 meses, o recurso a serviços de terceiros, externos, para o desempenho de actividades de uma empresa, após o despedimento de trabalhadores que exerciam essas actividades.

Damos um exemplo: um empregador que recorresse a um despedimento colectivo, ou alegasse extinção do posto de trabalho, só podia substituir os trabalhadores despedidos, para as funções até ali exercidas, passado 1 ano.

O que agora se propõe é a **revogação deste artigo**.

Na prática um empregador pode despedir, individual, ou colectivamente, trabalhadores, hoje, e no dia seguinte contratar para o desempenho da mesma actividade, ou actividades, uma empresa, ou um serviço, a terceiros, no exterior.

O empregador desonera-se de encargos contraídos, presentes e futuros.

A precariedade aumenta, e o erário público é sobrecarregado com a atribuição de prestações sociais pelas situações de desemprego criadas.

CONTRATOS A TERMO

A duração do contrato a termo certo, conforme actual artigo 148.º, do CT, não pode ter uma duração superior a 2 anos.

O que o anteprojecto prevê é o alargamento de mais um ano, passando a puder durar 3 anos. Maior precariedade, nomeadamente para os jovens, em início da sua vida profissional, e até familiar, sendo que esta, porventura, terá de ser adiada.

Está em causa uma muito maior insegurança na prestação de trabalho, e na estabilidade de vida.

Mas há mais, no que a estes tipos de contrato diz respeito.

Os contratos de trabalho a termo incerto, passam de uma duração máxima de 4 anos, para 5 anos.

Mais um contributo para o acréscimo da precariedade.

DESPEDIMENTO ILÍCITO

Propõem-se alterações aos artigos 390.º e 392.º, do CT.

O que isso significa?

No art.º 390.º o que agora compete ao empregador que é pagar ao trabalhador, como se este estivesse a trabalhar, até trânsito em julgado da decisão do tribunal, dure o tempo que durar o processo judicial, passa a ser repartido pelo empregador, os primeiros 12 meses, e o restante fica a cargo da Segurança Social, de todos nós.

O que era tido como um travão a despedimentos abusivos, passa a ser um incentivo aos empregadores para se desonerarem de encargos com a facilidade criada de despedir, sem importar o tempo e o modo como a decisão final lhes venha a ser desfavorável.

Já no art.º 392.º actualmente o empregador pode suscitar ao tribunal, com fundamentos de perturbação para a empresa, o não regresso do trabalhador em microempresas (menos de 10 trabalhadores), ou que desempenhassem tarefas de administração ou direcção.

Pela alteração proposta o empregador pode-se opor ao regresso de todo e qualquer trabalhador despedido ilicitamente, não recuperando este o seu posto de trabalho, ficando com uma indemnização, e indo aumentar o número de desempregados.

Vai ter ser onerado o Instituto de Segurança Social, I.P..

CONCLUSÕES (nossas)

Obviamente que podíamos continuar numa longa jornada analítica das muitas propostas que estão em discussão para promover as suas alterações, mas seria fastidioso aqui fazê-lo.

TRABALHO XXI | ANTEPROJETO DE LEI DA REFORMA DA LEGISLAÇÃO LABORAL

(continuação da Página anterior)

No Código de Trabalho propõe-se alterar 89 artigos, e mais 34 outros em legislação conexa, sendo esta, nomeadamente, a que:

- a) regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- b) o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social;
- c) o que regula a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar;
- d) o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Selecionámos 4 para tentar demonstrar a gravidade das mudanças que são propostas, nesta fase de um anteprojecto de Lei, que não podem ser aceites pelos trabalhadores, e por quem os representa, as Associações Sindicais.

As propostas contidas neste anteprojecto, Trabalho XXI, mais não são que uma enorme **prenda de Natal para os empregadores, para as grandes empresas, de todos os sectores de actividades privadas.**

Porque para os trabalhadores do Estado existe um outro código do trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), desde 2014.

Este anteprojecto de Lei, que será a 22.^a alteração ao Código do Trabalho, este de 2009, é a mais gravosa para os trabalhadores, repete-se, dos vários sectores privados, e à contrário, a que mais beneficia os empregadores, criando aqui um desequilíbrio das forças, nestas circunstâncias em presença, a força do trabalho e o capital, ficando este preponderante, como nunca os trabalhadores alguma vez estiveram.

A relação entre quem faz, e produz, e quem investe, deve, e tem de ser equilibrada, numa interdependência salutar, digna, de boa-fé, e satisfatória para ambas as partes.

O **respeito pela pessoa** deve ser o sentido das políticas a adoptar, a **humanização das relações laborais** deve ser o vínculo de quem as pensa, e propõe.

Desejamos que o bom senso impere, que as justas lutas dos trabalhadores permitam chamar a atenção de que só com moderação podemos reivindicar uma eficaz paz social, que sempre é desejável, e que só esta verdadeiramente contribui para o desenvolvimento e progresso de uma Sociedade.

Luis Rijo Fernandes
Presidente da Direção Nacional do SICOMP
Membro do Conselho Directivo da
Confederação Sindical USI

ALTICE/MEO | REVISÃO SALARIAL 2026

CONJUNTO DE SINDICATOS ENTREGARAM À EMPRESA UMA PROPOSTA DE REVISÃO SALARIAL

PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT DA MEO/ALTICE

Foi entregue, no passado dia 6 de Novembro, à CEO da MEO/ALTICE, a proposta, de um conjunto alargado de Sindicatos da MEO/ALTICE, para revisão do ACT em vigor.

Estes Sindicatos, além do SICOMP, são: SINTTAV, SNTCT, STT, SINDETELCO, TENSIQ, FE e SINQUADROS.

Recorde-se que nenhum destes 8 Sindicatos subscreveu a revisão do ACT em 2025, estando por isso vinculados ao ACT revisto em 2024. >>> Continua na página seguinte

CONJUNTO DE SINDICATOS ENTREGARAM À EMPRESA UMA PROPOSTA DE REVISÃO SALARIAL

(Continuação da página anterior)

Recorda-se também que, com efeitos em todo o ano de 2025, não houve aumentos nos vencimentos base de 98% dos trabalhadores das empresas abrangidas pelo ACT, fruto das negociações em sede de contratação colectiva.

A proposta agora apresentada, entre outras matérias, traduz-se em:

- 1. Abranger todas as empresas do universo MEO/ALTICE;**
- 2. Horário de trabalho – 35 horas semanais, como máximo a cumprir pelo trabalhador;**
- 3. Trabalho nocturno – fixado entre as 21H de um dia, e as 7H do dia seguinte;**
- 4. Férias – 25 dias úteis;**
- 5. Remuneração mínima a praticar - €1.050,00;**
- 6. Aumento em todos os salários base – 5,9%, com um incremento mínimo de €90,00;**
- 7. Subsídio de refeição - €12,50.**

A proposta na íntegra está disponível na página do SICOMP na Web.

Estamos disponíveis para todos os esclarecimentos, e daremos nota do decorrer das negociações, que irão ter o seu início, por compromisso dos representantes das Empresas, entre a “finais” de Novembro e “princípios” de Dezembro.

POR AUMENTOS SALARIAIS JUSTOS PARA TODOS

JORNAL DAS COMUNICAÇÕES

Propriedade : SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal

Composição , Redação e Impressão : Tv. Amoreiras a Arroiois, 7 A - Sala 7 (-1) - 1000-035 LISBOA

sicomp.dne@sapo.pt - www.sicomp.net - www.facebook.com/sicomp2018