Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Pereira, António Garcia, 1952-

Cinquenta anos de Constituição da República Portuguesa : direitos laborais realidade social e propostas de efetivação

http://hdl.handle.net/11067/8735
https://doi.org/10.34628/D72M-ZQ81

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Constituições - Portugal - 1976, Direito do trabalho - Portugal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 16, n. 09 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-20T22:16:04Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

CINQUENTA ANOS DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA: DIREITOS LABORAIS, REALIDADE SOCIAL E PROPOSTAS DE EFECTIVAÇÃO

António Garcia Pereira
Professor Associado (Jubilado) do ISEG
Investigador colaborador do CEJEIA
Advogado
ORCID: 0000-0002-1397-2488
email: a.garciapereira@garcia-pereira.pt
DOI: https://doi.org/10.34628/D72M-ZQ81


CIDP
RESEARCH
PAPER SERIES
ARBDT
VIEIRA
PROFESSOR DOUTOR
GARCIA PEREIRA

Introdução

A entrada em vigor, há meio século, da Constituição da República Portuguesa de 1976 constitui, indubitavelmente, um importante marco histórico na evolução do Direito do Trabalho em Portugal, quer pelas normas directamente laborais que dela passaram a fazer parte, quer também (o que é frequente, mas incorrectamente desconsiderado) pelos direitos fundamentais e pelos princípios essenciais nela consagrados, e que se aplicam igualmente às relações de trabalho. Sob este ponto de vista, a visão antropocêntrica das relações sociais – e, desde logo, das relações de trabalho – que enforma a letra e o espírito da lei constitucional, a consagração da centralidade do trabalho digno como forma de garantir uma existência condigna e o apelo à noção de trabalhador não apenas "unitária" (porque abrangendo quer os do sector privado, quer os do sector público), como também "estatutária" (porque indissoluvelmente ligada a um conjunto mínimo e pré-definido de direitos e garantias que a caracterizam), constituem um elemento de referência fundamental.

Com efeito, esta concepção representa uma ruptura com a ideia do trabalhador como um "colaborador nato da emprêsa onde exerça a sua actividade e é associado aos destinos dela pelo vínculo corporativo", consagrada no art.º 22.º do Estatuto do Trabalho Nacional[1], o qual estipulava igualmente, no seu art.º 16.º, que "o direito de conservação ou amortização do capital das empresas e o do seu justo rendimento são condicionados pela natureza das cousas, não podendo prevalecer contra êle os interêsses ou os direitos do trabalho".

[1] Considerado a versão lusitana da *Carta del Lavoro* de Mussolini de 21 de Abril de 1927 e aprovado pelo Decreto-Lei n.º 23.048, de 23/9/33.

A função social, política e económica de todo o Direito

Importa, porém, não olvidar que a Constituição de 1976 – aliás, como toda a lei, e designadamente a lei laboral – é, antes de mais, a expressão da relação de forças existente em cada momento na sociedade e que, muito em especial no que toca às normas jurídicas laborais, estas visam, como bem refere Jorge Leite, "regular, com vista à sua normalização, as relações individuais e colectivas que têm como seu elemento unificante e desencadeante o trabalho assalariado"[2]. Ou seja, essas normas tratam de regular as relações de trabalho assalariado, mantendo o conflito que lhes é inerente, próprio do modo de produção capitalista, dentro dos limites indispensáveis à sua subsistência. Fazem-no balizando, mas também normalizando e legitimando, a posição e a defesa dos interesses e dos poderes empresariais, assegurando assim, da forma em cada momento histórico considerada mais eficaz, a manutenção e reprodução desse tipo de relações sociais de produção.

Ora, aquilo que a Constituição da República Portuguesa de 1976 precisamente selou e consagrou foi o equilíbrio de forças que se verificava então, aquando da sua aprovação, no seio da sociedade portuguesa, já após o 25 de Novembro de 1975. Isto é, numa altura em que a classe trabalhadora, bem como a Revolução que ela havia levado a cabo em 1974 e 1975, já tinham sofrido uma indiscutível derrota, mas também em que a classe dominante, não tendo ainda força suficiente para os eliminar por completo, era forçada a reconhecer um conjunto significativo de direitos conquistados na prática, desde o 25 de Abril, nas ruas, nas empresas, nos serviços, nas escolas, nos bairros e nos campos, pelos cidadãos em geral e, em especial, pela classe trabalhadora. Deste modo, a primária fonte legitimadora de direitos como a greve, a liberdade sindical, de associação, de manifestação e de expressão, um salário mínimo garantido por lei ou convenção colectiva e a proibição das discriminações, desde logo contra as mulheres, não foi a sua posterior promulgação formal por via de qualquer diploma jurídico, mas sim a permanente luta e o exercício de uma verdadeira democracia partici-

[2] Leite, J., *Direito do Trabalho e da Segurança Social: Lições ao 3.º Ano da FDUC*, Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1982, p. 75.

pativa por quem trabalhava e lutava pela afirmação da sua dignidade política e social. O mesmo se verificou, aliás, com outros direitos, como o direito à terra por parte de quem a trabalhava, o direito à habitação para quem dela necessitava e os direitos à saúde e à educação, gerais e gratuitas para todos.

Ao longo da História (e convém que nunca o esqueçamos) nenhum direito dos trabalhadores lhes foi oferecido, antes tendo sido resultado, também em Portugal, de muito do seu sangue, suor e lágrimas, quer antes do 25 de Abril de 1974, quer mesmo depois. Importa, pois, não alimentar ilusões legalistas, designadamente as que tendem a conceber o Direito do Trabalho, e em particular o de natureza constitucional, como uma espécie de "ilha socialista" no meio do oceano da sociedade capitalista, acerca da consagração essencialmente formal dos direitos de quem trabalha. Consequentemente, importa também compreender que a real afirmação e protecção desses direitos não se pode reduzir à mera invocação dos textos legais e constitucionais.

Tal perspectiva conduz, como a História tem demonstrado, a becos sem saída e a graves derrotas no combate pelos direitos dos trabalhadores, mesmo quando estão em causa os mais nobres valores e causas. E é, aliás, inegável que a consagração formal, em letra de lei, e até de lei constitucional, de direitos laborais, sobretudo quando assume formas aparentemente muito amplas, tem, ao longo do tempo, vindo a mostrar o enorme desfasamento entre a consagração legal e a realidade efectiva. Faz-se crer aos destinatários das normas que proclamam esses direitos a ideia (dramaticamente errónea) de que os têm ao seu alcance e que lhes conferem um estatuto protector razoável, quando, na realidade, eles, por diversas razões (à cabeça das quais surge o astronómico custo da Justiça em Portugal), não os conseguem exercer, muito menos em tempo útil e de forma efectiva.

Um tão significativo quanto gritante exemplo disso mesmo é o que se passa entre nós com a verdadeira "praga" do assédio moral no local de trabalho. Esta grave e absolutamente ilícita conduta está prevista e descrita no n.º 1 do art.º 29.º do Código do Trabalho, sendo qualificada como contra-ordenação muito grave (n.º 4). Está igualmente previsto o direito da vítima de assédio moral à indemnização de todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos (n.º 3 e art.º 28.º), bem como a obrigação

de a entidade empregadora instaurar procedimento disciplinar perante uma denúncia [art.º 127.º, n.º 1, al. l)]. Acresce ainda que as empresas com mais de sete trabalhadores são obrigadas a dispor de um código de conduta que previna e sancione devidamente os casos de assédio [al. k)].

Todavia, não só são muito raros os processos judiciais com decisões favoráveis ao trabalhador assediado, sendo praticamente inexistentes as condenações em indemnizações de valor condizente com a gravidade da ilicitude, como, mais grave ainda, os últimos dados conhecidos apontam para que cerca de um milhão e meio de trabalhadores, ou seja, mais de um quarto da população activa portuguesa, sejam vítimas de assédio moral no local de trabalho.[3] Em suma, uma das leis aparente e abstractamente mais progressivas e protectoras – e que permite a responsáveis políticos, associações de empregadores e até alguns juslaboralistas afirmarem que os trabalhadores portugueses estão, por essa via, mais do que adequadamente protegidos, senão mesmo excessivamente – representa, afinal, pouca ou mesmo nenhuma protecção na prática.

Mas tal também não significa desvalorizar por completo a proclamação formal de direitos laborais, desde logo na Lei Fundamental do país, ou sequer desconsiderar a importância da defesa, também no campo jurídico, da sua manutenção, efectivação e até densificação. O Direito não produz, por si só, o progresso político, social e económico, mas é um instrumento, e por vezes bastante eficiente, tanto de aceleração como de travão desse mesmo progresso, podendo até constituir, em determinadas circunstâncias históricas, um poderoso instrumento de aprofundamento de retrocessos particularmente gravosos, quase sempre criando uma conveniente e pacificadora ideia (i.e., da existência de direitos) que depois não corresponde à realidade. E é essa natureza e função ambivalente e ideológica do Direito, nas suas dimensões social, política e económica, tantas vezes ignorada por copistas e formalistas, que nunca deve ser olvidada.

[3] Um estudo elaborado pelo Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis (LABPATS) estimou que o assédio moral atingiu, em 2024, 27,7% da população activa, i.e., mais de um milhão e meio de trabalhadores (*vide* Gaspar, T., Telo, E., Jesus, S., Xavier, M., Dias, M. C., Machado, M. C., Matos, M. G., Correia, M. F., Pais-Ribeiro, J. L., Areosa, J., Canhão, H., Guedes, F. B., Cerqueira, A., Sousa, B. *Laboratório Português de Ambientes de Trabalho Saudáveis: Evolução da Saúde Ocupacional 2021 a 2024*. Lisboa, LABPATS, p. 53).

Razão de ser e reais objectivos do "Pacote Laboral" do Governo

Ora, é precisamente por todas estas razões que vemos que as forças políticas e sociais mais conservadoras da sociedade portuguesa perspectivam poder chegar, também neste campo da reforma das leis do trabalho, a uma aliança dos partidos da AD (PSD e CDS) com os fervorosos admiradores de Javier Milei, Presidente da Argentina, e das suas reformas, desde logo laborais, como são o Chega e a Iniciativa Liberal, e ter assim força ou base de apoio suficiente para eliminar de vez e sem reservas todo um conjunto de direitos dos trabalhadores e desequilibrar ainda mais, a favor do patronato, os pratos da balança. E por isso mesmo se mostram tão empenhados na aprovação e entrada em vigor de um "pacote laboral" de autêntico regresso a mais de 50 anos atrás, senão mesmo a mais de um século, e, uma vez mais, assente nas velhas medidas, técnicas e fórmulas neoliberais de sempre.

Assim, e desprezando e atacando as formas de organização e de regulamentação colectivas (onde a assimetria genética das relações de trabalho – que são, por natureza, relações de poder e subordinação – é um pouco atenuada), endeusando o contrato individual e a pretensa liberdade e autonomia da vontade de ambas as partes e, enfim, sob a invocação dos sistematicamente repetidos e nunca cientificamente demonstrados chavões da "flexibilidade" e do pretenso aumento do emprego, da produtividade e da competitividade, vejamos em que consistem, afinal, as medidas do dito "pacote laboral".

Na verdade, seguem as mesmas vertentes essenciais de todas as "reformas laborais" ditadas, há mais de 40 anos, pelas concepções neoliberais. Isto é, visam, de forma evidente, o seguinte: facilitar e embaratecer os despedimentos (indo mesmo ao ponto de admitir a revogação (ainda que disfarçada de "oposição à reintegração") da proibição, legal e constitucional, dos despedimentos sem justa causa); promover a contratação precária (através de contratos a termo e de muito curta duração); assegurar a manutenção da escandalosa impunidade do chamado trabalho informal, atípico ou não registado (que representa em Portugal cerca de 35% do PIB[4] e onde, na prática, vigora apenas a "lei da selva");

[4] De acordo com o estudo elaborado por um conjunto de investigadores da Faculdade de Economia da

aumentar os tempos de trabalho; e, por fim, comprimir ainda mais os custos unitários do trabalho (já próximos de metade da média da União Europeia), através da redução das prestações retributivas, designadamente por via de mecanismos como o banco de horas ou da diminuição – ou manutenção da diminuição – dos acréscimos remuneratórios do trabalho suplementar, nocturno ou por turnos.

Porém, as medidas projectadas no chamado "pacote laboral" tornam igualmente clara a sua lógica de procurar destruir tudo aquilo que de positivo para os trabalhadores resultou da chamada reforma da "agenda do trabalho digno", operada sobretudo através da Lei n.º 13/2023, de 3/4. É o caso, designadamente, das soluções relativas à revogação do banco de horas individual, à proibição dos despedimentos colectivos seguidos da imediata terceirização dos serviços em que os respectivos trabalhadores operavam, à nulidade das declarações renunciativas de toda a espécie de créditos laborais e à presunção de laboralidade dos trabalhadores das plataformas digitais. Trata-se também de inverter e ultrapassar, por força de alterações legislativas, o sentido de importantes decisões do STJ, como as relativas ao horário flexível ao fim-de-semana, à nulidade das amplas renúncias, pelos trabalhadores, dos seus créditos laborais, e ao reconhecimento do contrato de trabalho relativamente aos trabalhadores das plataformas digitais. E, ainda, de contrariar decisões do próprio Tribunal Constitucional, como a do Acórdão n.º 555/25, de 2/7, que, por larga maioria, julgou constitucional a referida proibição de despedimentos colectivos destinados a "terceirizar" áreas e sectores com trabalhadores precários e mais "baratos", constante do art.º 338.º-A do Código do Trabalho. Tudo isto traduz-se numa quase frenética procura de "regresso ao passado".

Face ao exposto, afigura-se-nos importante recordar que, no regime fascista (que alguns dos apoiantes do pacote laboral tanto procuram elogiar...), o chamado Direito Corporativo, regulador das relações de trabalho à época, mesmo após a relativa "modernização" operada no final dos anos 60 e início dos anos 70, para além do estrangulamento generalizado dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos (como as

Universidade do Porto, intitulado "Economia Não Registada (ENR): Atualização para o período de 1996 – 2022", e publicamente apresentado pelo seu Director, Professor Doutor Óscar Afonso, em Abril de 2023.

liberdades de expressão, de associação e de manifestação) e da negação absoluta do conflito de interesses inerente às relações de trabalho assalariado, estatuía e impunha os seguintes pontos:

- **inexistência do direito à greve**, sendo esta não só proibida e perseguida, como, quando praticada no sector público ou em sectores privados considerados estratégicos, punida criminalmente;
- **inexistência de liberdade sindical**, uma vez que os chamados sindicatos nacionais eram órgãos do aparelho de Estado, sujeitos a um apertado controlo governamental, quer administrativo, quer mesmo policial, podendo ser encerrados, as suas direcções não ser homologadas ou até ser demitidas a qualquer momento por decisão do Governo;
- **inexistência de salário mínimo legalmente garantido**;
- **inexistência de férias pagas e do respectivo subsídio**, sendo que o subsídio de Natal, ou 13.º mês, embora formalmente criado em 1972, só após o 25 de Abril foi reconhecido a todos os trabalhadores;
- **institucionalização da discriminação contra as mulheres**, destinadas pelo regime e pela ideologia fascistas às tarefas domésticas de "fadas do lar". Estabelecia-se, consequentemente, que não só toda a mulher casada necessitava de consentimento do marido para sair para o estrangeiro e para celebrar um contrato de trabalho, mas também que, em algumas profissões, como as de enfermeira ou hospedeira, as trabalhadoras, para se poderem casar, careciam de autorização do empregador (ou do Ministério da Educação, no caso das professoras primárias). Acresce que, mesmo exercendo as mesmas funções que os homens, auferiam, em média, salários correspondentes a apenas 60% dos destes. Tudo isto sob o princípio estabelecido no art.º 55.º da Constituição de 1933, dito de "igualdade dos cidadãos perante a lei", "salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem da família", sendo que apenas esta última expressão ("do bem da família") foi eliminada somente em 1971;
- **inexistência de sistema de segurança social unificado e geral**, que garantisse o pagamento de prestações como subsídios de

desemprego, de doença ou de parentalidade, designadamente de licença de parto;
- **inexistência de sistema nacional de saúde universal, geral e gratuito**;
- **plena admissibilidade dos despedimentos sem justa causa**;
- **Justiça do Trabalho** fortemente marcada pelo espírito corporativista do acordo a todo o custo, a que só se podia recorrer após tentativa de conciliação nas chamadas "Comissões Corporativas", constituída por tribunais não integrados na orgânica dos tribunais judiciais (e de cujas decisões cabia recurso para o Supremo Tribunal Administrativo), com juízes não de carreira, mas de nomeação governamental (Ministério das Corporações), na sua maioria escolhidos entre quadros superiores da Administração;
- **horários de trabalho de 48 horas por semana** em todos os sectores, excepto nos escritórios, onde o limite era de 42 horas, e apenas um dia de descanso semanal, tendo o dia e meio, isto é, o chamado "fim-de-semana à inglesa", sido obtido apenas em 1969, e apenas para os trabalhadores do comércio, após inúmeras e duras lutas.

Ora, a verdade inegável é que todos estes pontos do ordenamento jurídico-laboral do regime fascista foram profundamente alterados a partir do 25 de Abril de 1974, em particular por força do texto da Constituição de 1976, maxime dos seus artigos 53.º a 59.º (actuais), e, em especial, das diversas alíneas deste último preceito. Estas vieram consagrar formalmente direitos que, naquele regime, eram inexistentes ou formalmente negados aos trabalhadores e que, sobretudo em 1974 e 1975, estes haviam conseguido impor que lhes fossem reconhecidos.

25 medidas em defesa da dignidade de quem trabalha

Todavia, apesar do tempo entretanto decorrido até aos nossos dias, importa reconhecer que, do ponto de vista das medidas legislativas concretas, há ainda muito caminho a percorrer. Por isso, julga-se importante destacar, entre as mais relevantes e urgentes, as 25 medidas que temos, aliás, vindo sucessivamente a apresentar como instrumentos indispensáveis de defesa da dignidade de quem trabalha e da efec-

tiva aplicação dos referidos preceitos e princípios constitucionais. Estas constituem, aliás, uma verdadeira "pedra de toque" para distinguir entre aqueles que pretendem atribuir-lhes conteúdo material e efeito útil e aqueles a quem interessa apenas a formalidade da sua consagração:

1. Contratação colectiva: reposição da solução que vigorou pacificamente durante mais de 30 anos (entre 1969 e o Código do Trabalho de 2003), segundo a qual uma convenção colectiva de trabalho vigora enquanto não for substituída por outra, não havendo, assim, lugar à sua caducidade por decurso do tempo e à consequente criação de "buracos negros" na regulamentação colectiva.

2. Princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador: reposição deste princípio, ou *favor laboratoris*, estabelecendo-se que uma norma de convenção colectiva de trabalho ou de contrato individual de trabalho nunca pode prever um tratamento menos favorável para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a efectivação destes dois princípios, será possível pôr termo à chantagem, actualmente possível e que representa a completa denegação do direito constitucional à contratação colectiva (art.º 56.º, n.º 3, da Constituição), consistente na denúncia da convenção vigente pelos empregadores com vista à sua caducidade, mediante propostas de revisão abaixo da lei. Deste modo, os sindicatos são colocados perante a alternativa de aceitar negociar a partir dessas propostas (o que não constitui verdadeira negociação, mas sim capitulação) ou recusar negociar, ficando, nesse caso, os trabalhadores, perante a caducidade da convenção e na ausência de nova, sem contratação colectiva e apenas sujeitos à lei geral do trabalho.

3. Evolução salarial: consagração legal, com vista à concretização do direito constitucional a uma retribuição que garanta uma existência condigna [art.º 59.º, n.º 1, alínea a), da Constituição] do princípio da actualização anual e automática dos salários em função da taxa de inflação do ano anterior, sem prejuízo de aumentos superiores estabelecidos pela contratação colectiva aplicável. Esta taxa de inflação será apurada com base num "cabaz de despesas" das famílias e por uma comissão in-

dependente do Governo, com participação dos sindicatos e do Instituto Nacional de Estatística (INE).

4. Greve: com vista a assegurar a garantia efectiva do direito à greve e a impedir a sua inutilização prática (como proclama o art.º 57.º da Constituição), redução dos actuais prazos de pré-aviso para dois e cinco dias úteis, respectivamente, em vez de cinco ou dez dias; atribuição da definição dos serviços mínimos aos próprios trabalhadores e aos seus sindicatos (que conhecem melhor do que ninguém as necessidades a satisfazer para evitar a inutilização de outros direitos fundamentais e a preservação dos próprios meios de trabalho, bem como para minimizar os efeitos sobre outros trabalhadores que possam ser afectados), com possibilidade de recurso, em todos os casos, incluindo no sector privado, para tribunais arbitrais, os quais devem obedecer aos princípios constitucionais da necessidade, adequação e proporcionalidade (art.º 18.º da Constituição), não havendo imposição automática de serviços mínimos em todas as greves; agravamento das sanções aplicáveis a actos de coacção, discriminação ou retaliação contra trabalhadores que façam ou pretendam fazer greve.

5. Liberdade sindical: em respeito pelo princípio e direito de liberdade sindical (art.º 55.º da Constituição), estabelecimento ou garantia da mais ampla liberdade de actividade sindical, designadamente quanto à distribuição de informação e propaganda e à realização de reuniões e plenários no interior das empresas, incluindo naquelas em que não existam trabalhadores formalmente identificados como sindicalizados, atendendo a que, na prática, muitos trabalhadores não revelam a sua filiação sindical por receio de represálias.

6. Reintegração em caso de despedimento ilícito: em execução da proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa (art.º 53.º da Constituição), consagração do direito de qualquer trabalhador, em qualquer tipo de empresa, a optar pela sua reintegração em caso de despedimento ilícito, sendo a oposição ou frustração dessa reintegração por parte do empregador punida como crime de desobediência a decisão judicial.

7. Garantias de defesa em processo disciplinar: em cumprimento do princípio constitucional, segundo o qual em todos os processos sancionatórios, nomeadamente disciplinares, devem ser asseguradas ao arguido as máximas garantias de defesa (art.º 32.º, n.º 10, da Constituição), consagração da obrigatoriedade de apresentação de defesa pelo trabalhador e da realização das diligências de prova por este requeridas, sob pena de ilicitude do despedimento, mantendo o trabalhador a totalidade dos seus direitos, designadamente remuneratórios, durante a instrução do processo.

8. Trabalhadores economicamente dependentes: aplicação das normas e princípios do Direito do Trabalho aos trabalhadores juridicamente autónomos, mas economicamente dependentes, sempre que pelo menos 50% do seu rendimento seja pago pela mesma entidade (e não os 80% que o Anteprojecto do Governo pretende impor), entendendo-se como integrando o conceito de "mesma entidade" todas as organizações que se encontrem em qualquer tipo de relação de grupo, formal ou informal, bem como aquelas que recorram, de forma alternada, a actividades idênticas prestadas pelo mesmo trabalhador, sendo, neste caso, a responsabilidade das entidades beneficiárias repartida na proporção das retribuições por elas pagas.

9. Presunção de contrato de trabalho: Consagração legal (no art.º 12.º do Código do Trabalho) das situações de facto próprias das novas formas de organização e prestação de trabalho como indícios, actuais e actuantes, da existência de um verdadeiro e próprio contrato de trabalho, privilegiando o critério técnico-organizativo, ou seja, as circunstâncias de o trabalhador não dispor de uma estrutura e organização de meios própria, inserindo-se antes numa estrutura alheia; de ser o titular desta, e não o prestador de actividade, quem tem o acesso ao mercado e define as condições de acesso e os preços dos serviços prestados ou dos bens produzidos; e da necessária submissão do prestador a regulamentos e regras, tais como códigos "éticos", de conduta ou de vestuário, ditados pelo beneficiário da actividade.

10. Trabalhadores das plataformas: retomada (em cumprimento da Directiva (UE) 2024/2831) da presunção legal de contrato de trabalho aplicável aos trabalhadores das plataformas, como a Uber, a Bolt ou a Glovo, repondo e aperfeiçoando o art.º 12.º-A do Código do Trabalho, que o Anteprojecto governamental trata, precisamente, de inutilizar e destruir.

11. Combate ao trabalho informal e aos falsos "recibos verdes" (usados para fugir à aplicação das leis laborais): combate efectivo ao trabalho dito "informal" ou "não declarado" (i.e., completamente fora da lei) – o qual, segundo o já referido estudo da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, representava, em 2022, mais de um terço do PIB –, bem como ao disfarce de verdadeiras relações de trabalho subordinado como se de meras "prestações de serviços", reguladas pelo Direito Civil, se tratassem, através da afirmação da natureza pública das acções de reconhecimento da existência de contrato de trabalho intentadas pelo Ministério Público após actuação inspectiva da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), da ineficácia de eventuais declarações de desistência ou de falta de interesse por parte do trabalhador, da gratuitidade das acções de reconhecimento intentadas pelo próprio trabalhador, do reforço efectivo dos poderes inspectivos da ACT e dos respectivos meios humanos, logísticos e financeiros, e do sancionamento rigoroso (quer contra-ordenacional, quer tributário) das empresas e organizações que recorram de forma sistemática a esta fraude à lei.

12. Contratos a prazo: estabelecimento do prazo máximo de 2 anos para os contratos a termo certo e de 3 anos para os contratos a termo incerto, sendo inaceitável, como fundamento, qualquer razão que não diga respeito à natureza temporária da actividade ou do posto de trabalho e, menos ainda, como pretende o Anteprojecto governamental, que possa constituir fundamento para a contratação a prazo o facto de o trabalhador nunca ter tido antes um contrato, com ou sem prazo.

13. Tempos e horários de trabalho: tendo presente a consagração constitucional do direito a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal [art.º 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição], bem

como a circunstância de que, segundo a própria U.E., o tempo médio de trabalho na Europa é de 37,5 horas semanais, enquanto em Portugal é de 39,9 horas, e que cerca de 10% dos trabalhadores portugueses trabalham 49 horas ou mais por semana (!?), estabelecimento legal da jornada normal semanal de 35 horas, pagamento rigoroso de todo o trabalho suplementar, revogação e proibição de regimes como os bancos de horas ou de adaptabilidade (que aumentam artificialmente os tempos de trabalho até, pelo menos, às 50 horas semanais, e, em muitos casos, sem a correspondente retribuição, e natureza excepcional do trabalho por turnos, limitado ao estritamente necessário para assegurar actividades ou serviços essenciais (tais como saúde, urgência ou emergência) e pago com o acréscimo mínimo de 100%, devido ao muito elevado desgaste físico e psíquico que provoca.

14. Exteriorização de actividades e proibição de despedimentos: manutenção da proibição (actualmente constante do art.º 338.º-A do Código do Trabalho, e que foi, em Julho último, contra a argumentação das centrais patronais, declarada constitucional pelo já citado Acórdão n.º 555/25 do Tribunal Constitucional, de 2/7) de se efectuarem despedimentos colectivos de uma dada unidade económica para, de seguida, se proceder à exteriorização da respectiva actividade, com trabalhadores precários e mal pagos, por vezes até os mesmos, mas agora contratados através de empresas de prestação de serviços ou de trabalho temporário, com antiguidade zero, salários reduzidos e contratos a prazo, aumentando-se assim desmesuradamente os lucros.

15. Indemnizações por despedimento: para despedimentos com justas causas ditas objectivas (despedimentos colectivos ou por extinção do posto de trabalho), cálculo das indemnizações com base em toda a remuneração habitualmente recebida pelo trabalho (e não apenas no salário-base) e à razão de 30 dias por cada ano de antiguidade, sem tectos ou limites máximos, como os impostos aquando da Tróica e que nunca mais foram revogados. Para despedimentos ilícitos, pagamento de dois meses da retribuição habitualmente recebida por cada ano de antiguidade, também sem quaisquer outros limites.

16. Despedimento por inaptidão: extinção da forma de despedimento por inaptidão, utilizada para ameaçar ou despedir trabalhadores que, sem praticarem qualquer infracção disciplinar, mas simplesmente por estarem mais velhos ou mais doentes, não conseguem manter os níveis de desempenho anteriormente exigidos.

17. Trabalho suplementar: acréscimo remuneratório de 100% na primeira hora e de 150% na segunda hora e seguintes, aplicável também ao trabalho prestado em dias feriados ou de descanso, eliminando-se assim, de forma definitiva, as reduções resultantes das reformas da Troica.

18. Assédio moral: face à enorme dimensão deste fenómeno e à sua generalizada utilização como "ferramenta de gestão", impõe-se a criminalização do assédio moral no local de trabalho, pelo menos das suas formas mais graves, com agravamento das sanções acessórias (coimas contra-ordenacionais e efectiva publicidade das decisões condenatórias transitadas em julgado das organizações, públicas ou privadas, onde seja praticado), a consagração da legitimidade passiva e da responsabilidade solidária dos assediadores nas acções judiciais de assédio e, por fim, a promoção de campanhas de formação e informação, designadamente dirigidas aos juízes do trabalho, visando o termo da cultura judiciária do miserabilismo neste domínio e a fixação de indemnizações por danos morais em valores adequados.

19. Combate a todas as formas de discriminação, designadamente no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e na retribuição: legalização dos imigrantes que estejam a trabalhar em Portugal; imposição da completa transparência de todas as remunerações pagas sob qualquer modalidade e relativamente a qualquer trabalhador ou quadro da empresa; fiscalização permanente e sancionamento de todas as formas de diferenciação no acesso ao emprego, na retribuição e na progressão na carreira em função do sexo, origem social ou geográfica, etnia, credo político ou religioso ou actividade social, cívica ou política.

20. Custas judiciais: com vista à concretização do princípio constitucional da não denegação de justiça por motivo de incapacidade

económico-financeira do cidadão/trabalhador que pretende recorrer ao tribunal para defender os seus direitos e legítimos interesses (art.º 20.º, n.º 1, da Constituição), redução, em geral, para um terço do seu valor actual nas acções laborais em geral, e gratuitidade total para acções judiciais de reconhecimento da existência de contrato de trabalho propostas pelo próprio trabalhador, de impugnação de despedimentos, de condenação por situações de assédio moral e de acidentes ou doenças profissionais.

21. Acidentes de trabalho e doenças profissionais: em nome da efectivação dos direitos constitucionais à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde [art.º 59.º, n.º 1, al. c), da Constituição] e à assistência e justa reparação quando vítima de acidente de trabalho ou de doença profissional [al. e)], reforço dos poderes da ACT, responsabilização criminal pelo incumprimento das regras técnicas e de segurança que determine a morte ou o ferimento de trabalhadores, revisão e melhoria da Tabela Nacional de Incapacidades (que está por completo desactualizada em muitos domínios, mas a cuja revisão o "lobby" das seguradoras se opõe tenazmente), elevação do valor das pensões por doenças e acidentes de trabalho, efectivo controlo judicial das falsas "altas sem incapacidade" frequentemente atribuídas pelas seguradoras aos sinistrados do trabalho e garantia de efectiva assistência dos trabalhadores por peritos médicos independentes, eliminando o actual domínio praticamente exclusivo das seguradoras nesse tipo de processos.

22. Devolução ou caução da indemnização em impugnações de despedimentos: fim da exigência de devolução ao empregador (ou, como prevê agora o Anteprojecto, da prestação de caução) do valor da indemnização (a que este tem sempre direito, mesmo que perca a acção) como condição para o trabalhador poder impugnar judicialmente um despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho.

23. Nulidade das declarações renunciativas: deve ser confirmada a consagração formal da irrenunciabilidade dos créditos laborais, com a consequente nulidade de declarações renunciativas ou abdicativas dos

créditos do trabalhador, pelas quais este, inclusive para receber aquilo a que tem direito (férias, subsídios e proporcionais), tem de declarar "nada mais ter a haver ou a reclamar da empresa ou de qualquer empresa do grupo, seja a que título for e sejam tais créditos passados, presentes ou futuros", tanto mais quando o contrato ainda vigora (como o Anteprojecto passa a permitir).

24. Fiscalidade: equiparação das taxas de IRS (que actualmente podem ir até 48%!) às de IRC (em geral de apenas 21%, mas que as grandes empresas, como os bancos, conseguem ainda, com mecanismos como as "provisões para imparidades" e os "reportes de prejuízos fiscais", reduzir para níveis inferiores, como 17%); apoio efectivo ao reequipamento e modernização das médias, pequenas e, sobretudo, microempresas; e diferenciação positiva, designadamente em termos fiscais, para as empresas e organizações sem violações laborais, tributárias ou de segurança social e com zero acidentes de trabalho.

25. Economia digital e novas tecnologias, como algoritmos e I.A., designadamente para efeitos de recrutamento, avaliação e escolha de trabalhadores para promoções ou despedimentos: regulamentação legal muito específica que garanta o respeito integral pelas Recomendações aprovadas em 27/2/19 pela Conferência de Helsínquia sobre I.A. e Direitos Humanos, organizada pelo Conselho da Europa, nomeadamente: prévia e completa informação e absoluta transparência sobre os objectivos e modos de funcionamento; prévia e devidamente divulgada avaliação de impacto realizada por entidade independente; completa proibição de pressupostos ou efeitos discriminatórios de qualquer natureza; permanente sujeição a escrutínio e controlo humanos; plena responsabilidade jurídica do empregador pelo respectivo funcionamento e resultados; e direito a indemnização pelos danos materiais e morais ilicitamente causados.

Princípios essenciais a defender e densificar

Mas, mesmo ainda dentro da lógica da consagração formal, mais do que normativos concretos desta ou daquela disposição específica,

julgamos ser sobretudo importante, pela sua manifesta importância geral e também pela sua relevância prática, sublinhar os que se seguem e que se prendem, antes de tudo e acima de tudo, com a correcta interpretação e aplicação dos princípios e com a sua necessária e adequada densificação:

a) **Permanente defesa e promoção da dignidade da pessoa humana** como bem jurídico fundamental e valor estruturante da sociedade portuguesa, em todos os seus estratos e dimensões, sendo vinculativa para todas as entidades públicas e privadas e tornando constitucionalmente intoleráveis condutas como as do assédio moral no local de trabalho, do desrespeito pela vida e integridade física e moral, bem como pela privacidade e intimidade do trabalhador, e de quaisquer outras regras ou práticas atentatórias dessa mesma dignidade humana.

b) **Contínua defesa e promoção da igualdade**, entendida como igualdade substancial, com mecanismos de protecção das pessoas mais vulneráveis, pela idade, pela doença, pela deficiência, pela origem étnica ou geográfica, etc., e rejeição de todas as formas de discriminação, directa ou indirecta, designadamente em função do sexo, e desde logo na selecção, recrutamento, promoção, remuneração e avaliação.

c) **Firme defesa e promoção do princípio da segurança no emprego**, entendido não apenas como implicando a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos, mas também a proibição do uso abusivo ou artificioso de formas de contratação precária, bem como a estabilidade quer do local, quer do horário de trabalho, não se admitindo a possibilidade, ainda que por via de cláusulas contratuais individuais, de alterações arbitrárias ou abusivas. Inclui ainda a garantia de boas e adequadas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho; a adequada prevenção e reparação das situações de acidente ou doença profissional; e ambientes e condições de trabalho que favoreçam a correcta conciliação da vida profissional do trabalhador com a sua vida pessoal, familiar, social e cívica.

d) **Rejeição de todas as formas de relativização, precarização e/ou diminuição da retribuição** devida ao trabalhador e/ou da

descaracterização formal, como contrato de trabalho, da sua situação profissional, com a afirmação do predomínio da verdade material sobre a verdade formal, em particular perante artifícios de fraude às leis do trabalho.

e) **Sancionamento efectivo e rigoroso das condutas patronais de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores**, com particular destaque para a declaração de ilicitude e a condenação no ressarcimento da integralidade dos danos materiais, mas também (para não dizer, sobretudo, em certos casos) morais, em especial em situações como despedimentos ilícitos, assédio moral e discriminação.

Outras medidas imprescindíveis pouco debatidas

Contudo, a verdade é que a referida e necessária densificação de todos estes princípios exige igualmente a firme tomada de medidas em domínios que, normalmente, não são objecto de debate e em que se tem verificado uma flagrante falta de empenho ou de coragem para intervir. Há, assim, que reconhecer que, para além das medidas legislativas e também organizativas já anteriormente referidas, importa sobretudo defender e promover a criação de uma Justiça laboral conhecedora, qualificada, com formação não só jurídico-formal, mas também cívica, e firmemente empenhada na defesa activa dos referidos princípios constitucionais. O que significa que se impõe actuar também relativamente à forma como actualmente funciona a Justiça do Trabalho e intervir de modo decisivo no modo como são escolhidos, formados, avaliados e promovidos todos os juslaboralistas, mas, muito em particular, os juízes dos Tribunais do Trabalho.

Com efeito, e aqui em particular no que respeita aos juízes do Trabalho das grandes metrópoles, verifica-se, de forma negativamente assinalável, uma judicatura que, desde logo, tem vindo a ser essencialmente avaliada por critérios quantitativos (como o da "contribuição para a diminuição do contingente processual"), e não pela qualidade das suas decisões. Trata-se, aliás, de uma tendência que se estendeu a outras áreas do saber, em particular do saber altamente qualificado, como o ensino, a investigação científica e a saúde, onde a avaliação é cada vez mais baseada na lógica do cumprimento, ou não, de objectivos essencialmente

quantitativos, cada vez mais parametrizados pelas novas tecnologias da era digital, designadamente os algoritmos e a inteligência artificial.

Mas temos também uma judicatura maioritariamente formada (para não dizer formatada...) na conceptologia e nos valores do neoliberalismo, não só jurídico, mas também político e económico, alinhada com o discurso e as políticas da desregulação e do predomínio do individualmente contratado, viciada no discurso da sua pretensa neutralidade ideológica, subsidiária de um formalismo extremo em detrimento da materialidade dos factos e atreita ao positivismo mais estreito, em desfavor dos princípios fundamentais. A isto acresce uma significativa carga de preconceitos, como o da desvalorização dos danos morais, nomeadamente através da exigência de uma prova quase diabólica, seja da existência e da gravidade desses danos, seja do nexo de causalidade adequado entre as condutas anti-laborais dos empregadores e a verificação daqueles, conduzindo assim a raras condenações em indemnizações por danos morais, e mais raras ainda em montantes dignos da natureza dos bens jurídicos violados.

Defender e fazer cumprir os princípios fundamentais e constitucionais do respeito pela dignidade da pessoa humana, da dignidade e centralidade do trabalho, da prevalência da materialidade das situações sobre as formalidades e sobre todos os artifícios e subterfúgios, designadamente de fraude e de fuga às leis laborais, com base nos quais são construídos e utilizados, exige, com efeito, não nos limitarmos a pugnar por alterações legislativas e medidas regulamentares e organizativas que garantam as condições mínimas para a sua aplicação. Implica também, meio século depois da entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976, uma completa e radical alteração da formação, da cultura e da postura daqueles a quem compete, em primeiro lugar, assegurar a sua aplicação nos casos que lhes são submetidos e cujas decisões, se correctas e firmes na afirmação e defesa desses princípios constitucionais, poderiam, na verdade, desempenhar um relevante efeito preventivo, quer especial, quer geral, da violação das leis laborais e, por consequência, constituir um importante factor de redução do elevado nível de inefectividade (e, logo, de "flexibilidade" prática...) de que, ainda hoje, e para mal de quem deveria ser por elas protegido, gozam essas mesmas leis.