



newsnqtb

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

113

NOVEMBRO 2025

# PRONTO ? PARA SER DESPEDIDO

**ANTEPROJETO TRABALHO XXI  
UM RETROCESSO CIVILIZACIONAL**

**Fácil! Simples! Barato!**

- **União dos Sindicatos Independentes decreta Greve Geral.**
- **SNQTB adere à paralisação que terá lugar no próximo dia 11 de dezembro!**



**Tiago Teixeira**

Vice-Presidente, Pelouro  
Marketing, Comunicação  
e Sustentabilidade

## Contra o retrocesso, com os sócios: greve geral e reforço na saúde

Aderimos à greve geral porque chegámos a um ponto em que o silêncio seria cumplicidade. O que o anteprojeto coloca em cima da mesa é demasiado grave para passar sem resposta – e por isso sinalizamos, sem ambiguidades, o nosso profundo descontentamento. Como sublinha o presidente do Sindicato, Paulo Gonçalves Marcos: “a adesão à greve geral não foi uma decisão tomada de ânimo leve. Porém, a gravidade do que se propõe alterar com o anteprojeto é de tal forma grave que não poderíamos deixar de sinalizar o nosso profundo descontentamento”. É isto, sem acrescentar uma vírgula.

Para que não restem dúvidas sobre o alcance do que está em cima da mesa, detalhamos nesta edição as principais alterações e o seu impacto. O que está em causa é um verdadeiro retrocesso civilizacional – e nem nos tempos da troika se foi tão longe. Se então enfrentávamos uma imposição externa, hoje assistimos a um impulso ideológico e programático que colide com a matriz social-democrata que o Governo alega representar.

Encostados à parede, perante o radicalismo, respondemos com a arma que nos resta: mobilização e greve geral.

Nesta edição, damos também conta das medidas na área da saúde concretizadas ao longo de 2025. Com prudência na gestão, reforçámos participações e apoios – na parentalidade, nas nossas lojas SNQTB Ópticas, nas consultas de dermatologia, na robótica, entre outras áreas. Continuaremos a avaliar onde devemos intervir e se é financeiramente possível atuar, sempre com o objetivo de ir ao encontro das aspirações dos sócios.

Damos nota igualmente dos cursos de verão que decidimos, uma vez mais, colocar à disposição dos sócios, reforçando a nossa convicção de que investir na educação dos nossos filhos é investir nas futuras gerações. Aproveite o desconto para inscrições até 23 de janeiro e a possibilidade de pagamento faseado.

No lazer, na saúde e na vertente sindical, somos um sindicato de referência. Não por acaso, fomos considerados o Sindicato da Banca em 2025. É isto que nos move: entregar o maior valor possível a quem confia em nós. Sempre gratos pelo voto de confiança.

Votos de um Feliz Natal!



### Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários

Rua Pinheiro Chagas, 6 - 1050-177 Lisboa

Diretor: Tiago Teixeira.  
Edição e redação: Paulo Gorjão.  
Design: SNQTB.  
Periodicidade: mensal.

- **213 581 800** - Linha de Apoio Direto
- **213 581 888** - Assistência Domiciliária e Aconselhamento Médico Telefónico
- **213 581 880** - Serviço de Vídeo-Consulta
- **239 838 745** - Apartamentos FSB

[www.snqtb.pt](http://www.snqtb.pt)  
[www.facebook.com/snqtb](https://www.facebook.com/snqtb)  
[www.instagram.com/sindicato\\_snqtb](https://www.instagram.com/sindicato_snqtb)

SNQTB Saúde



SNQTB Seguros



### CONTACTOS DAS DELEGAÇÕES:

**Aveiro** 234 383 267 – [aveiro@snqtb.pt](mailto:aveiro@snqtb.pt)  
**Braga** 253 613 351 – [braga@snqtb.pt](mailto:braga@snqtb.pt)  
**Coimbra** 239 838 745 – [coimbra@snqtb.pt](mailto:coimbra@snqtb.pt)  
**Covilhã** 275 314 290 – [covilha@snqtb.pt](mailto:covilha@snqtb.pt)  
**Évora** 266 092 355 – [evora@snqtb.pt](mailto:evora@snqtb.pt)  
**Faro** 289 882 538 – [faro@snqtb.pt](mailto:faro@snqtb.pt)  
**Funchal** 291 238 980 – [funchal@snqtb.pt](mailto:funchal@snqtb.pt)  
**Leiria** 244 813 563 – [leiria@snqtb.pt](mailto:leiria@snqtb.pt)  
**Lisboa** 213 581 870 – [lisboa@snqtb.pt](mailto:lisboa@snqtb.pt)  
**Ponta Delgada** 296 286 118 – [pdelgada@snqtb.pt](mailto:pdelgada@snqtb.pt)  
**Porto** 222 076 600/8 – [porto@snqtb.pt](mailto:porto@snqtb.pt)  
**Torres Vedras** 261 051 962 – [tvedras@snqtb.pt](mailto:tvedras@snqtb.pt)  
**Viseu** 232 093 100 – [viseu@snqtb.pt](mailto:viseu@snqtb.pt)

Dias úteis das 9h às 18h.  
Chamada para a rede fixa nacional.



## SNQTB SAÚDE MEDIDAS 2025

○ **aumento do valor do subsídio infantil para 75€** mensais (antes era 57€), durante 12 meses, garantindo um apoio contínuo às famílias logo após o nascimento da criança.

○ **subsídio infantil é majorado para 150€ por mês**, durante seis meses, nos casos em que o parto seja realizado no Serviço Nacional de Saúde (SNS), ou quando as beneficiárias comprovem que a despesa do parto foi inicialmente comparticipada por outro subsistema de saúde ou seguro.

**Subsídio de Nascimento: Apoio único de 500€** para parto no SNS ou comparticipado por outro subsistema/seguro.

**Lentes e armações nas SNQTB Ópticas (extra FCS):** nas SNQTB Ópticas de Lisboa e do Porto está agora em vigor uma **comparticipação de 100% sobre o valor de tabela** – anteriormente de 80% – aplicável tanto à aquisição de lentes como de armações.

**Cirurgia Robótica: Comparticipação atualizada para 1500€**, abrangendo novos atos cirúrgicos relevantes.  
Medida reforça o acesso a procedimentos inovadores e complexos, acompanhando as práticas mais avançadas.

**Consultas de Dermatologia: O valor de tabela das consultas de Dermatologia foi atualizado para 100€**, passando dos anteriores 60€, garantindo assim um apoio reforçado no acesso a cuidados especializados nesta área médica.

Com estas iniciativas, a Direção do Sindicato reforça a proteção social dos seus membros, promovendo uma sociedade mais justa e equilibrada.

Aproveitamos para recordar algumas das medidas mais recentes:

# SNQTB Saúde





## CURSOS DE VERÃO 2026

**Cursos de verão de 2026 na Escócia e em Inglaterra: aproveite, até 23 de janeiro, o desconto de 7,5% na inscrição, bem como de planos de pagamento faseado!**

Este ano propomos-lhe para os seus filhos ou netos, a realização de cursos de verão na Escócia e em Inglaterra.

Nas inscrições até 23 de janeiro, beneficiará de um desconto de 7,5%. Acresce que terá ainda ao seu dispor opções de pagamento faseado.

**Faixa etária:** Jovens dos 12 aos 17 anos.

**Número de participantes:** Mínimo de 15 participantes.

**Data:** 15 a 29 de julho de 2026.

**Inclui:**

- Passagem aérea Lisboa/Londres/Lisboa
- Taxas de aeroporto e segurança
- Transporte do aeroporto ao colégio e vice-versa
- Curso de língua inglesa (15 horas semanais)
- 14 noites de alojamento e pensão completa na residência do colégio
- Programa completo de atividades desportivas, sociais e culturais
- Seguro de viagem
- Certificado final de curso
- Acompanhamento por um responsável durante toda a estadia

**Preço até 23 de janeiro de 2026:**

**2275,50€**

(desconto de 7,5% válido para quem pague até essa data o sinal).

**Sinal:** 342,25€.

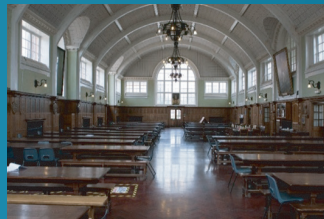
**Mensalidades desde:** 175,75€.

**Preço a partir de 24 janeiro de 2026:**

**2460€**

**Sinal:** 370€.

**Mensalidades desde:** 209€.



Dover é uma cidade costeira situada no sudeste de Inglaterra, no condado de Kent. É amplamente conhecida pelas icónicas Falésias Brancas de Dover, formações de giz que se erguem sobre o Canal da Mancha e oferecem vistas deslumbrantes.

Pela sua proximidade a França, Dover teve sempre um papel histórico e estratégico fundamental, sendo o principal ponto de ligação entre o Reino Unido e o continente europeu.

A cidade destaca-se ainda pelo seu porto movimentado, pelo imponente Castelo de Dover e pelas várias referências ao seu papel durante a Segunda Guerra Mundial.

A Duke of York's Royal Military School, fundada em 1803, foi a primeira escola mista financiada e administrada pelo Estado britânico. Localizada a apenas 3 km do centro de Dover e a duas horas de Londres, a escola está rodeada por 150 hectares de campos verdes, próximos das deslumbrantes Falésias Brancas.

Em 2014, passou por uma grande remodelação, resultando em instalações modernas: um novo centro desportivo, campos exteriores, alojamentos renovados, blocos de ensino e um centro de artes cénicas.

O alojamento está dividido em cinco residências, com quartos individuais, duplos, triplos e alguns dormitórios maiores,

todos com casas de banho partilhadas. As residências dispõem de cozinhas equipadas e amplas áreas comuns, proporcionando um ambiente confortável e acolhedor.

As três principais refeições são servidas no refeitório do colégio, em regime de self-service, com opções quentes e frias, pratos vegetarianos e uma seleção de saladas. Nos dias de excursão, os alunos recebem um almoço embalado.

O curso inclui 15 horas de aulas de inglês por semana, distribuídas por cinco manhãs. As aulas privilegiam a fluência e o enriquecimento do vocabulário através de métodos dinâmicos, como jogos, debates e atividades de grupo. As turmas são multinacionais e têm um máximo de 15 alunos.

Além das aulas, o programa oferece uma ampla variedade de atividades desportivas e artísticas, incluindo futebol, voleibol, ténis, natação, trabalhos manuais, pintura e dança. À noite, a diversão continua com festas temáticas, noites de discoteca, karaoke, jogos e shows de talentos.

O programa é complementado com excursões a locais de interesse. Durante as duas semanas de estadia, os alunos realizam duas excursões de meio-dia a Canterbury e Dover, bem como duas excursões de dia inteiro a Londres e a Brighton ou Cambridge.





A ficha de inscrição devidamente preenchida deverá ser remetida para o email [fsb@fsb.org.pt](mailto:fsb@fsb.org.pt). As inscrições serão consideradas por ordem de chegada.

Aproveitamos para recordar que será necessário assegurar que os participantes possuem a documentação necessária, nomeadamente o Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Qualquer dúvida, ou questão, poderá ser esclarecida através do número 213 581 890 ou do endereço de email [fsb@fsb.org.pt](mailto:fsb@fsb.org.pt).

**[www.fsb.org.pt](http://www.fsb.org.pt)**



**INSTITUÍDA PELO SNQTB**



**Preço até 23 de janeiro de 2026:**

**2658€**

(desconto de 7,5% válido para quem pague até essa data o sinal).

**Sinal:** 370€.

**Mensalidades desde:** 208€.

**Preço a partir de 24 janeiro de 2026:**

**2875€**

**Sinal:** 400€.

**Mensalidades desde:** 247,50€.

**Faixa etária:** Jovens dos 9 aos 17 anos.

**Número de participantes:** Mínimo de 15 participantes.

**Data:** 15 a 29 de julho de 2026.

**Inclui:**

- Passagem aérea Lisboa/Amesterdão/Edimburgo/Amesterdão/Lisboa
- Taxas de aeroporto e segurança
- Transporte do aeroporto ao colégio e vice-versa
- Curso de língua inglesa (15 horas semanais)
- 14 noites de alojamento e pensão completa na residência do colégio
- Programa completo de atividades desportivas, sociais e culturais
- Seguro de viagem
- Certificado final de curso
- Acompanhamento por um responsável durante toda a estadia



Edimburgo, capital da Escócia, é uma cidade repleta de história, cultura e arquitetura marcante. Situada na costa leste, é dominada pela imponente Rocha de Edimburgo, onde se ergue o famoso Castelo de Edimburgo. A cidade é dividida entre a Cidade Velha, com as suas ruas estreitas e medievais, e a Cidade Nova, de elegância georgiana – juntas formam o centro histórico classificado como Património Mundial da UNESCO.

Conhecida pelos seus festivais culturais, tais como o prestigiado Festival Internacional de Edimburgo, que decorre em agosto e atrai artistas de todo o mundo, a cidade também se destaca pela sua tradição literária, sendo berço de escritores como Sir Walter Scott e Robert Burns. Com o seu ambiente vibrante e charme histórico, Edimburgo oferece uma experiência britânica autêntica e inesquecível.

A Merchiston Castle School é uma das escolas mais prestigiadas da Escócia, localizada em Colinton, uma zona verde e tranquila a apenas 20 minutos do centro de Edimburgo. Situada em 96 hectares de terrenos deslumbrantes, aos pés das colinas de Pentland, a escola oferece instalações modernas e de excelência, ideais para a prática de diversos desportos e atividades.

Os estudantes ficam alojados em blocos de residência no campus, compostos maioritariamente por quartos duplos com casa de banho privada, havendo também alguns quartos

individuais. As áreas comuns são amplas e confortáveis, e há Wi-Fi disponível para os alunos.

As refeições são servidas em regime de self-service no moderno refeitório, com exceção dos dias de excursão, em que os alunos recebem um almoço embalado (packed lunch). O curso inclui 15 horas de aulas de inglês por semana, distribuídas entre manhãs e tardes alternadas, num total de 3 horas diárias. As turmas têm um máximo de 16 alunos, com enfoque especial na oralidade e no desenvolvimento das competências de compreensão, leitura e escrita.

Durante as tardes e após o jantar, a St. Andrew's College, entidade responsável pelo programa, organiza uma ampla gama de atividades desportivas, sociais e artísticas, incluindo trabalhos manuais, música e dança. À noite, a animação continua com festas temáticas, danças escocesas, discoteca, bingo, concursos e shows de talentos.

As excursões são um dos pontos altos do programa. Por semana, os alunos realizam três passeios de meio-dia, com visitas a locais emblemáticos de Edimburgo, como o National Museum, Arthur's Seat, University of Edinburgh, Edinburgh Castle, Princess Street, Royal Botanic Gardens, Royal Mile e Scottish Parliament.

Além disso, há duas excursões de dia inteiro para visitar cidades e locais de grande interesse, como Glasgow, Stirling & Loch Katrine e Alnwick Castle.



# Trabalho XXI: um retrocesso civilizacional

O anteprojeto de lei da reforma da legislação laboral do atual Governo, designado “**Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral**”, contém um conjunto de alterações com maior potencial de impacto no sector bancário. Abaixo, a análise sintética do anteprojeto, identificando as matérias mais relevantes e alterações mais significativas:

## A - ALTERAÇÕES COM IMPACTO NO SECTOR BANCÁRIO

### 1. Contratação a termo (arts. 140.º, 148.º do CT)

- Alteração: Altera os prazos máximos dos contratos a termo certo (de 2 para 3 anos) e incerto (de 4 para 5 anos), ampliando as situações justificativas e passando a prever a possibilidade de admitir trabalhadores reformados.
- Contratos de estudantes em período de férias ou interrupção letiva passam a ser denunciáveis a qualquer momento, com pré-aviso de 15 dias.
- Impacto no sector bancário: Aumento da precariedade nos vínculos laborais pode afetar a estabilidade dos trabalhadores bancários, especialmente em funções de menor especialização, dificultando a existência de vínculos estáveis.

### 2. Banco de horas individual (novo art. 208.º-A do CT)

- Alteração: Reintroduz o banco de horas por acordo individual, permitindo alargamento do horário até 2 horas por dia e 50 horas semanais, com limite de 150 horas anuais. O empregador comunica a necessidade com antecedência mínima de três dias, salvo em casos de força maior.
- Impacto no sector bancário: No setor bancário, onde a pressão por produtividade é elevada, a assimetria negocial pode levar a abusos na imposição de horas extras, afetando a conciliação entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores. O SNQTB pode enfrentar dificuldades em negociar condições mais favoráveis devido à individualização do regime.

### 3. Regime de Isenção de Horário de Trabalho (art. 218.º do CT)

- Alteração: Alarga a admissibilidade do regime de isenção de horário de trabalho, passando a ser prevista a inclusão de cargos de complexidade técnica.
- Impacto no sector bancário: Esta alteração permite que mais trabalhadores sejam abrangidos pela isenção de horário, o que pode indiretamente aumentar a carga horária efetiva dos trabalhadores, embora incremente a retribuição.

### 4. Proibição do recurso à terceirização de serviços (revogação do art. 338.º-A do CT)

- Alteração: Elimina o travão ao recurso à subcontratação por 12 meses após despedimentos coletivos ou por extinção de posto de trabalho.
- Impacto no sector bancário: No setor bancário, a revogação facilita a externalização de funções (ex. call centers, TI, back-office), permitindo substituir trabalhadores com vínculo estável por subcontratados com vínculo de trabalho temporário o que compromete a estabilidade dos trabalhadores e a capacidade do SNQTB de apoiar os associados contra estratégias de precarização.

### 5. Teletrabalho (arts. 3.º, 165.º, 166.º, 168.º, 169.º A e 169.º B do CT)

- Alteração: Estipula que a proporção de trabalho remoto e presencial, bem como o valor da compensação por despesas serão fixadas no acordo de teletrabalho, permite alteração temporária do local de trabalho por parte do trabalhador, elimina a possibilidade de afastamento das normas reguladoras do contrato de trabalho por IRCT em sentido mais favorável, e define que despesas adicionais com equipamentos devem ser integralmente compensadas pelo empregador. A exigência de comunicação escrita para a introdução de alterações nos equipamentos ou sistemas é eliminada.
- Impacto no sector bancário: Considerando que o teletrabalho é comum no setor bancário, a flexibilização do regime pode beneficiar os trabalhadores, porém, a eliminação da possibilidade da sua regulação em sentido mais favorável por IRCT e a eliminação da consulta obrigatória por escrito aumentam o risco de práticas ilícitas por parte dos empregadores, dificultando a ação do SNQTB quer na negociação de condições mais favoráveis, quer na defesa dos direitos laborais dos associados.

### 6. Trabalho independente economicamente dependente (arts. 10.º a 10.º-B do CT)

- Alteração: Eleva o critério de dependência económica de 50% para 80% do rendimento anual, mantém a representação por associações sindicais, mas elimina a representação por comissões de trabalhadores, exigindo comunicação à Segurança Social.
- Impacto no sector bancário: No setor bancário, trabalhadores independentes (ex. consultores financeiros, auditores) podem ser afetados pela redução do âmbito de aplicação do regime devido ao critério de 80%. A exclusão das comissões de trabalhadores para representação sindical desta tipologia de emprego limita a representação coletiva.

### 7. Contração da contratação coletiva e da arbitragem (arts. 3.º, n.º 3, al. j) e k), 10.º-A, 460.º, 461.º, 497.º, 498.º-A, 499.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 511.º, 515.º-A, e 538.º do CT)

- Alteração: Limita a possibilidade de IRCT regularem teletrabalho e pagamento de trabalho suplementar, afasta a representação de trabalhadores independentes por comissões de trabalhadores, condiciona direitos à regulamentação futura, revogação de disposições relativas à suspensão da sobrevivência, reduz a arbitragem voluntária e necessária, tornando-a supletiva.
- Impacto no sector bancário: A contração da autonomia coletiva e a limitação da arbitragem enfraquecem diretamente o papel do SNQTB, bem como a capacidade de negociar condições mais favoráveis em IRCT em matérias como teletrabalho e trabalho suplementar.





## Contratação a termo (art. 140.º, 148.º do CT)

A proposta altera os prazos máximos dos contratos a termo certo (de dois para três anos) e incerto (de quatro para cinco anos), e amplia o leque de situações justificativas (exemplo: jovens, desempregados de longa duração, reformados).

Ou seja, o anteprojeto:

[a] elimina, no primeiro caso, o requisito do número máximo de trabalhadores, retomando parcialmente o regime anterior à Agenda do Trabalho Digno;

[b] admite novamente como fundamento a contratação de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato por tempo indeterminado, ou que esteja em situação de desemprego de longa ou de muito longa duração; e,

[c] prevê, de forma inovadora, um fundamento para contratação de trabalhador reformado por velhice ou invalidez.

Em suma, esta é uma alteração desfavorável aos trabalhadores, por acentuar a precariedade e fragilizar a segurança no vínculo laboral, mas permitindo simultaneamente de forma positiva o alargamento do reingresso no mercado de trabalho, ainda que de forma precária, de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, ou que esteja em situação de desemprego de longa ou de muito longa duração ou de reformado.

## Banco de horas individual (novo art. 208.º-A do CT)

O anteprojeto propõe a reintrodução do banco de horas por acordo individual, com possibilidade de alargamento do horário até duas horas por dia e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas anuais.

O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a antecedência mínima de três dias ou nos casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, logo que possível.

O retorno ao banco de horas individual potencia os ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais.

Esta alteração é desfavorável aos trabalhadores, pela assimetria negocial e risco de compressão do tempo pessoal, com potencial impacto na conciliação entre vida familiar e profissional.

## Férias (novo art. 249.º, nº 2 alínea K) do CT)

O Governo pretende introduzir a possibilidade de o trabalhador “comprar” até dois dias adicionais de férias, como falta justificada sem retribuição.

O anteprojeto, incluiu, entre os vários tipos de faltas justificadas, as ausências “em antecipação ou prolongamento do período de férias, até ao máximo de dois dias por ano, solicitadas pelo trabalhador”.

Estes dias extra de descanso devem ser requeridos “no prazo de dez dias sobre a marcação do período de férias e o empregador apenas se pode opor ao seu gozo com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa”.

Esta alteração é ambivalente, podendo representar maior autonomia para o trabalhador, mas também riscos de normalização da auto-renúncia à retribuição.

## Outsourcing (revogação do art. 338.º-A do CT)

A proposta de revogação deste artigo elimina o travão ao recurso à subcontratação por doze meses após despedimentos coletivos ou despedimentos por extinção de posto de trabalho.

Trata-se de uma alteração desfavorável aos trabalhadores, pois compromete a proteção contra estratégias de externalização laboral desregulada e promove a precariedade, uma vez que as empresas despedem trabalhadores para sub-contratar outros “com menor custo” e sem vínculo estável à empresa.

## Serviços mínimos em greve (art. 537.º do CT)

A lista de sectores que satisfazem “necessidades sociais impreteríveis” e onde, por isso, podem ser fixados serviços mínimos em caso de greve ficou mais extensa, alargando-se os sectores onde podem ser fixados serviços mínimos (como é o caso da alimentação, cuidados a dependentes, segurança privada e equipamentos sociais).

Esta proposta de alteração é desfavorável aos sindicatos e trabalhadores, por esvaziar a eficácia prática do direito à greve. A greve é o último patamar que o trabalhador tem a última ferramenta para lutar por aquilo que no seu entender é justo e necessário.



### Trabalho independente economicamente dependente (arts. 10.º a 10.º-B do CT)

Um trabalhador independente é considerado em situação de dependência económica se for uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para um beneficiário do qual obtenha 80% do seu rendimento anual, em vez do 50% atuais.

Estes trabalhadores têm direito à representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical, incluindo a negociação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Deixa de estar expressamente prevista a representação por comissão de trabalhadores. Contudo, deverá ser definida em legislação específica e existe obrigatoriedade de comunicação à Segurança Social.

Estamos perante uma alteração ambivalente, com maior formalização, mas fragilização do regime de representação e negociação coletiva, bem como a diminuição do âmbito de aplicação deste regime derivado do alargamento percentual do rendimento exigido para verificação da dependência económica.

### Contrato com estudantes (art. 89.º-A do CT)

Torna-se denunciável a qualquer momento, com pré-aviso de 15 dias, e afasta-se a aplicação das regras do trabalho a termo e temporário.

Esta traduz uma alteração desfavorável, pela menor proteção contratual e ausência de forma escrita obrigatória.

### Teletrabalho (art. 165.º, 166.º, 168.º, 169.º B do CT)

No que diz respeito ao acordo para a prestação de teletrabalho, já estava previsto que ficasse definido o período normal de trabalho diário e semanal. Mas com esta proposta de alteração previu-se que também ficasse estipulado no acordo "a proporção de trabalho prestado de modo remoto e presencial, quando for o caso".

Outra alteração é que o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho passa a poder ser alterado temporariamente pelo trabalhador, "mediante comunicação dirigida ao empregador, com um pré-aviso de cinco dias, a qual só se torna eficaz se não houver oposição escrita deste, manifestada durante o período de pré-aviso".

A proposta permite ao trabalhador alterar temporariamente o local de trabalho, com aviso prévio e sem oposição do empregador. Elimina ainda a proteção específica do teletrabalho nas normas inderrogáveis por IRCT (art. 3.º).

O valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais deve estar fixado no IRCT ou no acordo de teletrabalho. Este valor deverá ser apurado em termos proporcionais quando existe alternância entre períodos de trabalho remoto e trabalho presencial.

As despesas adicionais em que o trabalhador incorrer, consequência da aquisição ou uso dos equipamentos informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, são integralmente compensadas pelo empregador e imediatamente pagas após a realização das mesmas.

O empregador deve informar o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada, tendo sido retirada a exigibilidade da comunicação por escrito.

Trata-se de uma alteração ambivalente: introduz flexibilidade útil, mas fragiliza o enquadramento coletivo e a proteção num regime com riscos específicos, permitindo uma maior gestão por parte da entidade empregadora sem a existência de limites balizados por lei.

### Plataformas digitais e presunção de contrato (arts. 12.º e 12.º-A do CT)

A proposta revoga a presunção legal específica de contrato de trabalho em plataformas digitais, sendo substituída por definição genérica e dependência económica acima de 80% e por introdução de novos indícios de subordinação jurídica no artigo 12.º do CT, que contém a presunção genérica de contrato de trabalho.

A nova noção de plataforma digital passa a abranger não apenas as pessoas coletivas, mas também as pessoas singulares.

Esta é uma alteração fortemente desfavorável aos trabalhadores, com perda de proteção e deslocação do ónus da prova para o prestador de atividade.

### Período experimental (arts. 112.º e 114.º do CT)

Revoga o alargamento do período experimental para jovens e desempregados de longa duração.

Proposta de alteração favorável aos trabalhadores, por eliminar discriminações. Contudo, revogam-se também mecanismos úteis de redução com base em experiência anterior.





#### **Parentalidade (arts. 40.º, novo 40.º-A, 42.º, 43.º e 44.º do CT)**

Reestrutura o regime da licença parental inicial (até 180 dias), clarificando regras de partilha e comunicação.

A licença parental inicial exclusiva do pai, passa a ter a duração mínima de 14 dias.

Trata-se de uma alteração favorável aos trabalhadores, com simplificação útil, que incentiva a partilha da licença parental entre progenitores.

#### **Luto gestacional (art. 38.º-A do CT)**

Revogado o direito a faltar por luto gestacional. Não obstante, eventualmente por lapso, a alínea h) do art.º 249.º mantém-se em vigor, remetendo, aliás, para o 38.º-A.

O Governo propõe eliminar o regime de falta por luto gestacional, que atualmente dá três dias de faltas justificadas e pagas a 100% pela entidade empregadora em caso de perda gestacional, tanto à grávida como ao outro progenitor. Basta, para isso, uma declaração do hospital ou centro de saúde.

A justificação apresentada é a existência da licença por interrupção da gravidez, que permite à grávida faltar entre 14 e 30 dias, mediante atestado médico. Esta licença é paga pela Segurança Social, como uma baixa por doença, mas não abrange o outro progenitor.

Com a revogação da falta por luto gestacional, o outro progenitor poderá ter de usar as faltas por assistência à família, que permitem até 15 dias por ano, mas geralmente sem remuneração.

Ou seja, alteração claramente desfavorável, pela supressão de um direito laboral sensível e com reconhecimento recente.

#### **Amamentação e aleitação (arts. 47.º e 48.º do CT)**

Alarga o período de dispensa para amamentação até aos dois anos, mas impõe apresentação de atestados médicos periódicos de seis em seis meses.

Resumindo, alteração ambivalente, com reforço da proteção formal, mas aumento do ónus burocrático para a trabalhadora.

#### **Formação profissional (art. 131.º e segs. do CT)**

A formação anual passa para 20 horas de formação no caso de microempresas e 40 horas nos restantes casos. No caso de contratos a termo por igual período ou superior a três meses, o número de horas de formação é proporcional à duração do contrato nesse ano e a violação passa a ser contraordenação leve.

Estamos perante uma alteração desfavorável, com risco de afastamento de trabalhadores qualificados e fragilização da valorização profissional.

#### **Horário flexível e trabalho a tempo parcial (arts. 56.º e 57.º do CT)**

Introduz limitações ligadas à organização da empresa e exige proposta formal do trabalhador.

Alteração desfavorável aos trabalhadores, por dificultar o exercício de direitos de conciliação familiar.

#### **Regulamento interno e igualdade (arts. 24.º, 99.º, 127.º do CT)**

Atualiza a publicitação via intranet, mantendo sanções leves para incumprimento.

Alteração positiva, mas limitada, por falta de reforço sancionatório e garantias de eficácia em microempresas, bem como pela inexistência de mecanismos alternativos para o caso de empresas que não disponham de intranet.

#### **Pagamento de créditos e remissão abdicativa (art. 337.º do CT)**

Passa novamente a ser possível a extinção de créditos laborais por remissão mediante documento particular reconhecido notarialmente.

Proposta de alteração desfavorável aos trabalhadores, com risco de renúncia forçada ou não esclarecida a direitos adquiridos.

#### **Regime de Isenção de Horário de Trabalho (art. 218.º do CT)**

O Anteprojeto alarga a respetiva admissibilidade aos cargos de complexidade técnica.

Alteração favorável aos trabalhadores uma vez que aumenta o leque de situações em que se encontram os trabalhadores que pode usufruir deste regime.



#### Trabalho suplementar (art. 3.º, n.º 3, al. j) e 231.º CT)

De acordo com o Anteprojeto, é eliminada parte da al. j) do n.º 3 do art.º 3.º que previa que as normas legais reguladoras do pagamento do trabalho suplementar pudessem ser alteradas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais favorável aos trabalhadores, permitindo o entendimento de que as normas relativas ao pagamento de trabalho suplementar deixam de poder ser alteradas, mesmo em sentido mais favorável, por IRCT.

Resumindo, trata-se de uma alteração desfavorável aos trabalhadores, pois parece resultar que deixam de poder ser fixadas por irct acréscimos mais favoráveis para os trabalhadores em matéria de pagamento do trabalho suplementar.

#### Remuneração (arts. 263.º, 264.º do CT)

Esclarece que o subsídio de Natal deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal, se essa for a vontade expressa do trabalhador.

Por seu lado, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias ou em duodécimos juntamente com a retribuição mensal, se essa for a vontade expressa do trabalhador.

Alteração ambivalente para o trabalhador que proporciona maior flexibilidade na gestão dos rendimentos ao longo do ano, promovendo autonomia individual, mas uma vez que não exige a forma escrita potencia alguma sujeição à pressão do empregador.

#### Cessação de contrato (art. 254.º do CT)

A apresentação da autodeclaração de doença pode ser considerada para efeitos de justa causa de despedimento desde que seja apresentada ao empregador com intuito fraudulento.

Ou seja, estamos perante uma alteração desfavorável ao trabalhador, mas que visa tornar mais claro o risco associado a situações de abuso.

#### Contração da contratação coletiva e da arbitragem (art. 3.º, n.º 3, al. j) e k), 10.º-A, 460.º, 461.º, 497.º, 498.º-A, 499.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A, 511.º, 515.º-A, e 538.º do CT)

O anteprojeto de revisão do Código do Trabalho introduz várias alterações que representam uma contração da esfera de ação da contratação coletiva e da arbitragem.

No artigo 3.º, a revogação da alínea k) e a alteração da alínea j) limitam a possibilidade de os IRCT regularem o teletrabalho e o pagamento de trabalho suplementar, restringindo a autonomia coletiva em matérias relevantes.

O artigo 10.º-A afasta a possibilidade de os trabalhadores independentes economicamente dependentes serem representados por comissões de trabalhadores e condiciona o exercício de direitos à regulamentação futura, esvaziando a eficácia imediata da negociação.

Nos artigos 460.º a 501.º-A, observa-se uma limitação da arbitragem voluntária e necessária, a introdução de regimes arbitrais potestativos e supletivos, e o reforço da intervenção do Estado, em detrimento da negociação direta. Estas alterações reduzem a margem das partes para resolver questões por via negocial, fragilizando a autonomia coletiva.

Globalmente, estas alterações enfraquecem o papel da contratação coletiva e da arbitragem como pilares do diálogo social e instrumentos de regulação autónoma das relações laborais.

#### Trabalho não declarado deixa de ser crime (art. 106.º-A do CT)

O Governo propõe a revogação da criminalização do trabalho não declarado, abrangendo designadamente o trabalho doméstico.

Nos termos do regime atualmente em vigor, a omissão da comunicação do vínculo laboral à Segurança Social e do pagamento das respetivas contribuições constitui crime, punível com pena de prisão até três anos ou com multa até 360 dias.

Esta incriminação, introduzida há pouco mais de dois anos, será eliminada caso a proposta avance. Nessa hipótese, a não declaração do trabalho passará a ser apenas uma contraordenação, sancionada com coima, deixando de ter natureza penal.



## MAIS VANTAGENS PARA SÓCIOS

- **Consulta visual gratuita:** aproveite para marcar uma avaliação com profissionais especializados e garanta que a sua visão está a acompanhar as mudanças de estação.
- **Descontos imediatos sobre o PVP:** beneficie de até 40% de desconto na primeira compra em óculos graduados e 30% nas demais, para renovar o seu visual e proteger os olhos com estilo.
- **Pagamento facilitado:** possibilidade de parcelamento em mensalidades mínimas de 75€, num prazo máximo de 12 meses. Opção para sócios com FCS e sem dívidas ao SNQTB, para os valores de compras em ópticas, não participados pelo SNQTB Saúde. Caso queira beneficiar deste parcelamento, submeta o seu pedido através de [controlo.credito@snqtb.pt](mailto:controlo.credito@snqtb.pt) após receber o seu extrato mensal.
- **100% da tabela nas aquisições de lentes e armações nas nossas lojas em Lisboa e no Porto:** para proporcionar ainda mais vantagens nesta estação, todas as compras de lentes e armações pelos beneficiários, realizadas nas nossas lojas, contam com cobertura total, correspondente a 100% da tabela.

**LISBOA** - Av. António Augusto de Aguiar n.º 142, 1050-021

**PORTO** - Rua Júlio Dinis, n.º 935 R/C Dto, 4050-327

De 2ª a 6ª feira das 10h às 19h e sábados das 10h às 18h30m.

Telefone Lisboa: 215 825 128 e Porto: 221 119 739

 [facebook.com/snqtbopticas](https://facebook.com/snqtbopticas)

 [instagram.com/snqtbopticas](https://instagram.com/snqtbopticas)

*venha conhecer-nos, olhos nos olhos!*





**Paulo Gonçalves Marcos**  
Presidente da Direção  
do SNQTB

## SNQTB ADERE À GREVE GERAL

No SNQTB, **decidimos aderir à greve geral, a realizar no próximo dia 11 de dezembro, decretada pela União dos Sindicatos Independentes (USI)**, a única confederação sindical apartidária e independente, da qual o nosso Sindicato é membro fundador.

Esta greve geral é a primeira na história, desde o 25 de abril, decretada pelas três centrais sindicais. Esta é uma situação inédita. É a primeira greve geral a que adere o nosso Sindicato.

**Esta greve geral justifica-se pela gravidade do anteprojeto de revisão do Código de Trabalho**, denominado "Trabalho XXI".

Trata-se de um verdadeiro retrocesso civilizacional, promovendo alterações manifestamente gravosas para os bancários, de modo injustificado, desproporcionado e desnecessário.

Nada justifica esta proposta desequilibrada de revisão do Código do Trabalho, datado de 2003 e que, até à data, foi objeto de 26 revisões legislativas, de âmbito e efeitos diversos, emanadas da Assembleia da República, sendo assim um diploma legal atualizado e contemporâneo.

Perante a gravidade do que está em discussão e que é fortemente atentatório para os direitos dos bancários, o **SNQTB disponibiliza-se a pagar, através do seu fundo de greve, a perda de retribuição** comprovadamente ocorrida a todos os nossos sócios que adiram à greve geral do dia 11 de dezembro.

A adesão à greve geral não foi uma decisão tomada de ânimo leve. Porém, a gravidade do que se propõe alterar com este anteprojeto é de tal forma grave que não poderíamos deixar de sinalizar o nosso profundo descontentamento. É o que todos deveremos fazer no dia 11 de dezembro, aderindo à greve geral, contra esta proposta que consubstancia um grave retrocesso civilizacional.



**SNQTB ADERE À  
GREVE GERAL**

**11**

**DEZEMBRO**



**SNQTB**

**Mais saúde, Mais direitos, Mais futuro.**

SNQTB Saúde



SNQTB Seguros



**Sindicato da  
Banca do Ano**

Este prémio foi atribuído por Five Stars Consulting referente ao ano de 2024. Este prémio é da exclusiva responsabilidade da entidade que o atribuiu.