

PORTUGAL
ASSEMBLÉIA DA REPÚBLICA

CÓDIGO DO TRABALHO

PROJETO DE LEI n.º 216/X
2008

JUSTIFICATIVA

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, procedeu à revisão e à unificação da legislação laboral, até então dispersa por inúmeros diplomas. Parte significativa das suas disposições entraram em vigor mais tarde do que se previa inicialmente, por terem tido que aguardar a entrada em vigor da Lei 35/2004, de 29 de Julho, a qual, seguindo a preocupação sistematizadora do Código, se encontra organizada por capítulos que correspondem, em regra, à sequência das disposições do Código que cuidam de regulamentar.

Tais leis previam a sua revisão no prazo de quatro anos, contados a partir da sua entrada em vigor.

1. Dando cumprimento a tais comandos e, por outro lado, o que deixou vertido no seu Programa, o XVII Governo Constitucional definiu uma estratégia de revisão da legislação laboral. Após o trabalho de avaliação do impacto da legislação na realidade social e económica e de diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa, foi fomentado o debate no seio do diálogo social e impulsionada a discussão, em sede de concertação social.
2. Numa primeira iniciativa, alinhada com os compromissos assumidos no Programa do Governo e impulsionada pelo acordo tripartido alcançado em sede de concertação social, em 18 de Julho de 2005, a Lei 9/2006, de 20 de Março, corporizou uma iniciativa legislativa urgente, que introduziu alterações ao Código do Trabalho no sentido de facilitar a produção de instrumentos ao nível da contratação colectiva e de criar um modelo de arbitragem obrigatória que permitisse ultrapassar os bloqueios que dificultavam o diálogo social.
3. Posteriormente, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, apresentado e submetido a discussão pública em 20 de Abril de 2006, apontava para a necessidade de modernizar o ordenamento jurídico laboral, enquanto instrumento orientado ao alcance dos desejáveis níveis de competitividade das empresas e de desenvolvimento da economia e à solução dos problemas com que se deparavam, em particular, alguns sectores e, tendo em conta, por outro lado, as necessidades de ajustamento ou reacção às recentes tendências de evolução do emprego, das condições de trabalho, das relações laborais e dos indicadores do desemprego. O Livro Verde lançava um debate público generalizado, particularmente fértil no seio da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).
4. É neste contexto que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro, criou a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (CLBRL), composta por um grupo de peritos com a missão de produzir um diagnóstico das necessidades de intervenção legislativa, tendo em conta o conjunto de conclusões vertidas no Livro Verde,

designadamente em matéria de emprego, protecção social e relações de trabalho.

5. Da apresentação do relatório de progresso dos trabalhos da CLBRL à Comissão Permanente de Concertação Social, em 31 de Maio de 2007, resultaram iniciativas de emissão de pareceres por parte de diversas entidades, incluindo os parceiros com assento naquela Comissão Permanente, documentos que foram apreciados e tidos em conta durante os ulteriores trabalhos da Comissão do Livro Branco.

6. O Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), relatório final da Comissão que foi publicado em Novembro de 2007 e que constituiu, também ele, alvo de debate em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, identifica os principais problemas da realidade económica e social do país e enuncia as propostas de intervenção legislativa que considera adequadas.

As soluções propostas prendem-se com a necessidade de intervir no sentido: i) da sistematização do acervo legislativo; ii) da promoção da flexibilidade interna das empresas, da melhoria das possibilidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, da igualdade de género; iii) da melhoria da articulação entre a lei, as convenções colectivas de trabalho e os contratos de trabalho; iv) da desburocratização e simplificação do relacionamento entre as empresas e os trabalhadores, e de uns e de outros com a Administração Pública.

Da apreciação pública do LBRL, entre 20 de Dezembro de 2007 e 31 de Janeiro de 2008, resultou uma alargada discussão pública e um vasto conjunto de contributos da sociedade civil e dos parceiros sociais.

É na sequência destes acontecimentos que o Governo, em 22 de Abril de 2008, apresenta ao Conselho Permanente de Concertação Social um documento que deverá servir de base à formalização de um novo acordo em matéria de regulação das relações de trabalho, de protecção social e emprego, e no qual reflecte o acolhimento da generalidade das propostas apresentadas pela CLBRL no tocante à sistematização e simplificação dos instrumentos legislativos em vigor, em particular, do Código do Trabalho e do seu Regulamento. Reflectidas nesse documento vão, igualmente, as preocupações com a necessidade de assumir um compromisso social capaz de compatibilizar as exigências de competitividade das empresas com a valorização do diálogo social e de promover a reforma necessária à combinação entre a inevitável intervenção no domínio da legislação do trabalho e as alterações necessárias nos sistemas de protecção social e de emprego. Nesse sentido, a revisão da legislação laboral enquadra-se numa estratégia de reforma mais ampla, que prevê a criação de outros instrumentos indispensáveis ao efectivo crescimento económico, à melhoria da competitividade empresarial, ao aumento da produtividade, à melhoria da empregabilidade dos cidadãos e da qualidade do emprego, uma estratégia norteadada, também no sentido do combate às desigualdades e da promoção da partilha mais equitativa dos resultados do progresso económico.

7. É neste quadro programático e com este cenário de intensivo e alargado debate, que o Governo e a maioria dos parceiros com assento na CPCS alcançaram, em 25 de Junho de 2008, o acordo tripartido que esteve na origem da iniciativa legislativa que ora se concretiza, a qual será complementada por intervenções específicas na área da protecção social e do emprego, e que é, por isso mesmo, o resultado de uma reflexão esclarecida, participativa e sedimentada ao longo de um período de dois anos.

O significado das implicações económicas e sociais de uma reforma como esta não poderia, pois, prescindir do diálogo que a precedeu e que é capaz de legitimar o conjunto de soluções propostas, e que, necessariamente, deveria ocorrer ainda antes de se iniciar o debate parlamentar.

Assim, em cumprimento do disposto no artigo 20.º da Lei 99/2003, de 27 de Agosto, no artigo 9.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, e de acordo com o que foi vertido no Programa do XVII Governo Constitucional, a presente proposta de Lei procede à revisão do Código do Trabalho e da respectiva regulamentação. Propõe-se, deste modo, no seguimento da proposta plasmada no Livro Branco das Relações de Trabalho, um quadro normativo mais eficaz, que unifica os dois principais instrumentos legislativos que disciplinam as relações de trabalho - o Código do Trabalho e o seu Regulamento -, tornando-os mais inteligíveis, mais acessíveis, sendo previsíveis os ganhos ao nível da divulgação efectiva do seu conteúdo normativo pelos destinatários e, assim, também no que respeita ao seu cumprimento. Está também subjacente a intenção de simplificar e desburocratizar aspectos das relações entre trabalhadores, empregadores e Administração e, bem assim, o propósito de, também por essa outra via, reforçar o cumprimento efectivo da legislação, *inclusive*, no que respeita ao cumprimento do regime sancionatório que lhe está associado. Aproveita-se, finalmente, para proceder a ajustamentos de carácter sistemático e melhorar aspectos de racionalização.

Com as alterações propostas, fomenta-se a adaptabilidade das empresas e facilita-se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Nessa medida, mantêm-se os limites da duração do tempo de trabalho – quer normal, quer suplementar - e aumentam-se os mecanismos de flexibilização por via negocial individual e colectiva. Entre os regimes inovadores contam-se a possibilidade de criação de “bancos de horas”, de definição de horários que concentram a duração do trabalho durante alguns dias da semana, de adopção de medidas especificamente vocacionadas para alguns sectores de actividade com acentuada incidência de sazonalidade, como o contrato de muito curta duração na agricultura, o regime especial de férias no turismo ou o contrato de trabalho intermitente sem termo.

O regime de protecção da maternidade e da paternidade previsto no Código do Trabalho é objecto de significativas alterações, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade. Com o regime ora proposto, a protecção na adopção passa a beneficiar do mesmo regime que a maternidade e paternidade, salvaguardando as especificidades que lhe são inerentes, corrigindo-se, assim, uma solução, de profunda injustiça e desigualdade social, que não vinha valorizando e reconhecendo a importância do instituto da adopção, quer pelo papel que desempenha na sociedade portuguesa, quer pela grandeza dos valores que lhe estão associados e que justificam também a sua merecida tutela.

Por outro lado, tendo em vista a promoção das dinâmicas da negociação colectiva, simplificam-se os requisitos administrativos dos processos negociais, altera-se o regime de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho, explicita-se e melhora-se a articulação entre a esta e lei e alarga-se o elenco das matérias reguláveis por contratação colectiva. Assim, aumenta-se a eficácia do quadro normativo, ao mesmo tempo que se cria um cenário favorável ao reforço do protagonismo dos parceiros sociais na definição das orientações de mudança da realidade social e económica.

Em matéria de cessação do contrato de trabalho, respeitando integralmente o princípio constitucional da proibição de despedimento sem justa causa, a proposta simplifica e encurta o procedimento disciplinar e aumenta a segurança jurídica das partes nos processos de despedimento, garantido o reforço da tutela da trabalhadora grávida, puerpera ou lactante e agravando as contra-ordenações previstas para a violação de regras de procedimento no caso de trabalhador representante sindical.

Finalmente, com o desiderato de combater a precariedade e a segmentação dos mercados de trabalho, alteram-se os pressupostos que operam para a presunção da caracterização do contrato de trabalho e cria-se de uma nova contra-ordenação, considerada muito grave, para cominar as situações de dissimulação de contrato de trabalho, com o desiderato de combater o recurso aos “falsos recibos verdes” e melhorar a eficácia da fiscalização neste domínio.

8. Tal como foi proposto no Livro Branco das Relações Laborais, da revisão do Código do Trabalho e da Lei que o regulamenta resultará a incorporação de parte substancial do conteúdo normativo desta última no articulado do novo Código do Trabalho e, bem assim, a aprovação de outros diplomas que o complementarão, tendo por objecto: (i) o regime jurídico do trabalho no domicílio; (ii) o do Fundo de Garantia Salarial; (iii) a matéria da segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como a dos acidentes de trabalho e doenças profissionais; (iv) o regime dos conselhos de empresa europeus; (v) a disciplina da arbitragem obrigatória ou necessária de conflitos colectivos emergentes de contratação colectiva e da arbitragem de fixação de serviços mínimos em situações de greve, para além de (vi) aspectos de regulamentação do Código.

No Código do Trabalho, as principais alterações no que se prende com a sua organização sistemática são as seguintes:

- Incorporação de regimes que ora constam da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, referentes a: (i) destacamento de trabalhadores; (ii) direitos de personalidade; (iii) igualdade e não discriminação; (iv) licenças, dispensas e faltas, regimes de trabalho especiais e protecção no despedimento, no âmbito da protecção da maternidade e da paternidade; (v) regulamentação de trabalhos leves prestados por menor; (vi) trabalhador-estudante; (vii) trabalhadores estrangeiros e apátridas; (viii) formação profissional; (ix) períodos de funcionamento, horários de trabalho, prestação de trabalho nocturno, trabalho suplementar; (x) faltas para assistência a membros do agregado familiar; (xi) retribuição mínima mensal garantida; (xii) redução da actividade e suspensão do contrato de trabalho; (xiii) efeitos do não pagamento pontual da retribuição; (xiv) comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras; (xv) reuniões de trabalhadores no quadro da actividade sindical na empresa, créditos de horas e faltas de membros de direcção de associações sindicais; (xvi) participação na elaboração da legislação do trabalho; (xvii) responsabilidade penal e contra-ordenacional e regime da pluralidade de infracções contra-ordenacionais.
- No título relativo ao contrato de trabalho, a subsecção sobre o empregador e a empresa integra disposições sobre o poder de direcção, o poder disciplinar, o regulamento interno de empresa, os tipos de empresas e a pluralidade de empregadores.
- No título relativo ao contrato de trabalho, a secção referente à actividade do trabalhador integra as regras sobre mudança para categoria inferior, polivalência e mobilidade funcional.
- No título relativo ao contrato de trabalho, prevê-se uma secção sobre modalidades de contrato de trabalho, que agrega o regime do contrato de trabalho a termo, do trabalho a tempo parcial, do trabalho intermitente, da comissão de serviço, do teletrabalho e do trabalho temporário.
- No título relativo ao contrato de trabalho, a secção referente ao local de trabalho integra as regras sobre transferência de local de trabalho.

- A subsecção sobre limites à duração do trabalho integra as novas disposições sobre adaptabilidade grupal, banco de horas e horário concentrado.
- O capítulo sobre incumprimento do contrato integra a suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição.
- No capítulo da cessação do contrato de trabalho, as modalidades de despedimento por iniciativa do empregador são reguladas agrupando, por um lado, o regime dos fundamentos, procedimento e direitos do trabalhador em cada modalidade e, por outro, as causas de ilicitude do despedimento e os seus efeitos.
- A secção referente a comissões de trabalhadores integra toda a legislação referente a constituição, estatutos, eleição e direitos de comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores.
- As associações sindicais e das associações de empregadores são reguladas de modo unitário, aplicando a umas e outras as mesmas normas quando os respectivos regimes são iguais, e mantendo as especificidades próprias nomeadamente, no caso de associações sindicais, o direito de tendência, a cobrança de quotização sindical e a actividade sindical na empresa.
- A tipificação das contra-ordenações, a respectiva classificação quanto ao grau de gravidade e a tipificação de ilícitos criminais são inseridas imediatamente a seguir aos preceitos a que se referem.

9. Salientam-se, em seguida, as principais medidas inovadoras e as regras fundamentais que se mantêm inalteráveis:

Fontes do direito do trabalho:

- Explicita-se a articulação entre lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e contrato de trabalho, e define-se o elenco das matérias cujas normas legais reguladoras só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.
- Prevê-se que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho permite sempre que o contrato de trabalho estabeleça tratamento mais favorável ao trabalhador.

Aplicação do direito do trabalho

- Destacamento de trabalhadores: institui-se o dever de o empregador comunicar, com cinco dias de antecedência, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o respectivo utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.
- Situações equiparadas: as normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

Contrato de trabalho

- Altera-se a noção de contrato de trabalho, especificando que o trabalhador é uma pessoa singular e que este presta a sua actividade no âmbito de organização do

empregador ou empregadores.

- Aperfeiçoa-se a presunção da existência de subordinação jurídica e, assim, a caracterização do contrato como contrato de trabalho, baseado aquela na verificação de alguns elementos caracterizadores de contrato de trabalho que possam actuar como indícios de subordinação.
- Sanciona-se a dissimulação de contrato de trabalho, passando a constituir contra-ordenação muito grave a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. A reincidência importa a aplicação da sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos. Prevê-se, quanto ao pagamento da coima, a responsabilidade solidária entre os responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director em determinadas condições.

Igualdade e não discriminação

- Alarga-se o âmbito de substituição *ope legis* de regras contidas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se afigurem contrárias ao princípio da igualdade, seja qual for o factor de discriminação em causa.
- Altera-se a definição de assédio, passando a abarcar situações não relacionadas com qualquer factor de discriminação.

Protecção da parentalidade

- A matéria de protecção social é definida em diploma específico onde se estabelece o elenco das prestações substitutivas dos rendimentos não auferidos durante os períodos de ausência ao trabalho em virtude do exercício dos direitos de parentalidade.
- Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.
- Promove-se a igualdade de direitos no que se refere ao exercício da parentalidade.
- A licença de maternidade e paternidade passa a denominar-se licença parental a qual pode ser inicial, de gozo exclusivo pelo pai ou pela mãe.
- Fomenta-se a partilha da licença parental: sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, nomeadamente o gozo das seis semanas seguintes ao parto e a possibilidade de antecipar o início da licença, o direito ao gozo da licença parental passa a ser de ambos os progenitores que conjuntamente decidem o modo como vão partilhar a licença parental. Na falta de decisão conjunta, a lei determina que o gozo da licença é da trabalhadora progenitora.
- Alarga-se a duração da licença parental inicial, a qual é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou interpolados de licença parental.
- Reforçam-se os direitos do pai trabalhador, quer pelo aumento do período de gozo obrigatório de licença inicial após o nascimento do filho, de cinco para 10 dias úteis, sendo que cinco devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho,

quer pela concessão de licença de gozo facultativo de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo de licença pela mãe.

- A licença por adopção passa a beneficiar do mesmo período de duração da licença parental.
- Concede-se ao pai o direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.
- Concede-se aos avós o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto menor, em substituição dos pais quando estes não faltem pelo mesmo motivo ou estejam impossibilitados de prestar a assistência devida.

Trabalhador-estudante

- Prevê-se a possibilidade de controlo de assiduidade do trabalhador-estudante directamente pelo empregador, mediante acordo com o trabalhador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino.

O empregador e a empresa

- Adapta-se a definição de micro, pequena, média e grande empresa tendo em conta o disposto na Recomendação da Comissão Europeia, de 6 de Maio de 2003, quanto ao critério do número de trabalhadores.

Período experimental

- Aplica-se à generalidade dos trabalhadores o período experimental de 180 dias, mantendo o regime em vigor para pessoal de direcção e quadros superiores, e reduz-se ou elimina-se o período experimental em função da duração de contratação anterior com a mesma entidade, qualquer que seja a modalidade.

Mobilidade funcional e geográfica

- Estabelece-se o prazo limite de dois anos para a vigência de cláusulas contratuais sobre hipotéticas modificações do objecto e do local de trabalho não activadas pelo empregador.

Formação profissional

- Uniformizam-se as exigências em matéria de formação nos domínios dos contratos a termo e dos contratos sem termo, tendo o trabalhador direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação certificada ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- Prevê-se que o empregador pode antecipar a realização da formação anual até dois anos, ou diferi-la por igual período, desde que o plano de formação o preveja, sendo que o período de antecipação é de cinco anos, no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.
- Favorece-se o acesso a formação profissional, através de uma melhor regulamentação do crédito de horas para formação contínua: assim, as horas de formação anual que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador; o crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço

efectivo; o trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação certificada, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias; por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado; em caso de acumulação de créditos, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo; o crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição;

Modalidades de contrato de trabalho

- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder i) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; ii) dois anos, quando se tratar de lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; iii) três anos, nos restantes casos.
- O limite de 3 anos de duração dos contratos a termo certo aplica-se ao conjunto dos contratos a termo ou temporários para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo.
- A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.
- O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário electrónico.
- A cessação de contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou, ainda, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações.
- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável; prevê-se que, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, possa estabelecer-se o limite máximo de percentagem do tempo completo a partir do qual o regime de duração do tempo de trabalho é qualificado como sendo de trabalho a tempo parcial.
- .Prevê-se a possibilidade de, em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes acordarem que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. (“trabalho intermitente”).
- O regime de comissão de serviço também pode ser aplicado a chefia directamente dependente de director-geral ou equivalente.

Duração e organização do tempo de trabalho:

- Mantêm-se as regras atinentes à definição de tempo de trabalho, interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho e de período de descanso.

- Mantêm-se os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal.
- Mantêm-se o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho, quer por estipulação no contrato individual quer por regulamentação colectiva do tempo de trabalho.
- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de adaptabilidade grupal que preveja que o empregador possa aplicar esse regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável, enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada. Esta modalidade de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que afaste esse regime ou a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão que incida sobre a convenção colectiva em causa.
- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de adaptabilidade grupal que preveja que, caso o acordo que defina o período normal de trabalho em termos médios, celebrado entre o trabalhador e o empregador seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa que aceitam o regime forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada. Esta modalidade de adaptabilidade não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime.
- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo, ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
- Prevê-se a possibilidade de, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e trabalhador, ser criado um regime de horário concentrado, em que período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 12 horas, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada em média de um período de referência até 45 dias.
- Mantêm-se as regras atinentes ao regime da isenção de horário de trabalho.
- Mantêm-se os limites de duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos.
- Mantêm-se os limites máximos do trabalho suplementar.
- Prevê-se a possibilidade de as regras sobre descanso compensatório remunerado relativo a trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou em feriado poderem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleça a compensação pela prestação

de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

- Prevê-se que o trabalhador, por sua iniciativa e com o acordo do empregador, possa ter ausências ao trabalho remuneradas, compensando-as com trabalho que, em tais casos, não se considera trabalho suplementar.
- Mantém-se a duração mínima dos períodos de repouso intercalar, diário, semanal e anual.

Férias

- Mantém-se a regra de aumento da duração do período de férias no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter registado apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, esclarecendo-se que é considerado como período de trabalho efectivo o período de gozo da licença parental.
- Eliminação das restrições à duração e à época do encerramento da empresa ou do estabelecimento para férias.
- Prevê-se, para os casos de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou quando a duração não seja superior a 12 meses, uma nova regra de cálculo do cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, esclarecendo-se que este não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

Faltas

- Qualifica-se como falta justificada a motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho.
- Qualificam-se como justificadas as faltas de candidato a cargo político, nos termos da correspondente lei eleitoral.
- Prevê-se a possibilidade de afastar as disposições relativas aos motivos de justificação de faltas e à sua duração, em relação a trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.
- Consagra-se o direito de o trabalhador faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, para além do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, também a parente ou afim na linha recta ascendente, não se exigindo a pertença ao mesmo agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral.

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

- Prevê-se que a formação profissional, a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.

Cessação de contrato de trabalho

a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador

- Mantém-se a proibição o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
- Mantém-se a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, no sentido de não poder ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo quanto aos critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio e quanto aos valores de indemnizações, que poderão, dentro dos limites estabelecidos pelo Código do Trabalho, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- Redefine-se o elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho, passando a prever-se: a) caducidade; b) revogação; c) despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) despedimento colectivo; e) despedimento por extinção de posto de trabalho; f) despedimento por inadaptação; g) resolução pelo trabalhador; h) denúncia pelo trabalhador.
- Mantém-se a noção de justa causa de despedimento.
- Mantém-se a exigência de nota de culpa, acompanhada de comunicação à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva. Mantém-se a consagração do princípio do contraditório, explicitado através das garantias do direito de consulta do processo e do direito de resposta à nota de culpa, oportunidade para o trabalhador deduzir por escrito o que entender que releva para a sua defesa e promover as diligências instrutórias que tiver por adequadas ao apuramento da verdade. Permite-se, ainda, que o trabalhador decida que o parecer sobre o processo seja emitido por determinada associação sindical, em substituição da comissão de trabalhadores.
- Elimina-se o carácter obrigatório da instrução, passando a caber ao empregador decidir sobre a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto no caso de o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- Exige-se que, no caso do empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só poder ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.
- Mantém-se a exigência de a decisão de despedimento ser fundamentada e constar de documento escrito, que é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical.
- Agravam-se as contra-ordenações previstas para a violação de regras de procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador, passando de grave para muito grave, no caso deste ser representante sindical.

b) Despedimento colectivo

- Reduz-se para cinco dias posteriores à data da comunicação inicial o prazo para o empregador promover uma fase de informações e negociação com a estrutura

representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir.

- Estabelecem-se novos prazos de aviso prévio em caso de despedimento colectivo:
 - a) Quinze dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
 - b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
 - c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
 - d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
- Esclarece-se que, não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio de despedimento colectivo, o contrato cessa decorridos sessenta dias a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

Despedimento por extinção do posto de trabalho

- Estabelecem-se prazos de aviso prévio iguais aos que se encontram fixados para o despedimento colectivo.

Despedimento por inadaptação

- Estabelecem-se prazos de aviso prévio iguais aos que se encontram fixados para o despedimento colectivo.

Ilicitude de despedimento

- Consagra-se como fundamento geral de ilicitude de despedimento a não solicitação de parecer prévio pelo empregador à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades.
- Consagra-se como fundamento de ilicitude de despedimento colectivo a aplicação pelo empregado de critério discriminatório na selecção dos trabalhadores a despedir.
- Reduz-se para 60 dias o prazo para ser intentada acção de apreciação judicial de ilicitude de despedimento, contado a partir da recepção da comunicação de despedimento.
- Consagra-se o prazo de 60 dias para intentar a acção judicial de apreciação da licitude de despedimento.
- Consagra-se o princípio que o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento, sem prejuízo da apreciação de vícios formais.
- Consagra-se que, em caso de ilicitude de despedimento, a reintegração do trabalhador se fará no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
- Consagra-se que, em caso de ilicitude de despedimento, a opção do trabalhador por

indenização em substituição da reintegração deve ser feita até ao termo da discussão em audiência final de julgamento.

- Esclarece-se o critério do grau de ilicitude relevante para graduar a indenização substitutiva da reintegração.
- Consagra-se que, nos casos em que ocorra mera irregularidade consubstanciada em deficiência de procedimento que não determine a ilicitude do despedimento, se forem procedentes os motivos justificativos do despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indenização correspondente a metade do valor por que poderia optar em caso de ilicitude de despedimento.
- Elimina-se a possibilidade de reabertura do processo disciplinar, nos casos em que não é determinada a ilicitude do despedimento, em virtude da verificação de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento.

Sujeitos colectivos:

- Entre as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, passam a ser expressamente referidos os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e alude-se a outras estruturas previstas em lei específica, como o conselho de trabalhadores na sociedade europeia ou na sociedade cooperativa europeia.
- Permite-se que a convocatória de assembleia geral de associação sindical ou associação de empregadores seja comunicada por escrito a todos os associados, em substituição da sua publicação em jornal,
- Prevê-se que os estatutos de comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras, associações sindicais e associações de empregadores sejam entregues, para registo, em documento electrónico, de modo a facilitar a edição electrónica do *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- No âmbito da apreciação da legalidade dos estatutos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e de associações de empregadores, prevê-se que o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, notifica a organização em causa para que esta tenha a possibilidade de alterar as mesmas disposições, no prazo de 180 dias, antes do envio da apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.
- No mesmo âmbito, prevê-se ainda que, caso os estatutos contenham disposição contrária à lei, haverá lugar a acção tendente à declaração judicial, não de extinção da associação, mas de nulidade dessa disposição se a matéria em causa for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da organização.
- Determina-se que os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o regime constante do Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos; à apreciação da legalidade desses estatutos será aplicável o regime estabelecido no Código do Trabalho.

- Prevê-se para a extinção voluntária de associação sindical ou associação de empregadores um procedimento, análogo ao da constituição, conducente à apreciação judicial da deliberação de extinção a qual, no caso de desconformidade com a lei ou os estatutos, pode conduzir à declaração judicial de nulidade da deliberação.
- No âmbito do direito de informação e consulta de delegados sindicais, afasta-se a excepção referente a estabelecimento com menos de 20 trabalhadores pertencente a média ou grande empresa, para adequar o regime ao disposto na Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março.

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

- Prevê-se que o contrato de trabalho, quando estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, possa sempre afastar disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, eliminando-se a possibilidade de este impedir a prevalência de contrato de trabalho mais favorável.
- Institui-se um procedimento de apreciação fundamentada sobre a legalidade, em matéria de igualdade e não discriminação, das disposições de convenções colectivas e decisões arbitrais, posterior à respectiva publicação, que pode conduzir à declaração judicial da nulidade dessas disposições, em acção proposta pelo Ministério Público; as disposições discriminatórias nulas consideram-se substituídas pelas disposições mais favoráveis aplicáveis à generalidade dos trabalhadores.
- Mantém-se que não exista prazo inicial para a apresentação de proposta de revisão de uma convenção colectiva, passando a prever-se que a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- Em matéria de celebração de convenção colectiva, mantém-se que esta pode ser assinada por pessoa titular de mandato escrito com poderes para contratar, o qual deve ser conferido pela associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respectivos estatutos.
- Permite-se que as associações sindicais confirmem a outra estrutura de representação colectiva dos trabalhadores poderes para contratar com empresa com, pelo menos, 500 trabalhadores.
- Prevê-se que a convenção colectiva deve regular os efeitos dela decorrentes, em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos pela mesma, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- Prevê-se que o texto consolidado que deve acompanhar a terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção, para efeito de depósito, seja assinado nos mesmos termos da convenção, e que o mesmo, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.
- A convenção colectiva e o texto consolidado devem ser entregues em documento electrónico, de modo a facilitar a edição electrónica do *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- Permite-se que o trabalhador não filiado em qualquer associação sindical escolha como aplicável uma convenção colectiva ou decisão arbitral aplicável no âmbito da empresa, e que essa aplicação cessa caso o trabalhador seja abrangido por outra convenção celebrada por associação sindical em que posteriormente se filie.

- Permite-se que a convenção colectiva determine que o trabalhador não sindicalizado que a escolha como aplicável pague determinado montante à associação sindical celebrante, a título de participação nos encargos da negociação.
- Em matéria de período de vigência de convenção colectiva, prevê-se que esta vigora pelo prazo que dela constar ou, na sua falta, pelo prazo de um ano, e que a mesma se renova nos termos nela previstos ou por prazos sucessivos de um ano.
- Prevê-se que qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de proposta de revisão global; porém, não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção.
- Em matéria de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva, estabelece-se que a cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento caduca decorridos cinco anos sobre a última publicação integral da convenção, a denúncia da convenção ou a proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.
- Prevê-se um regime transitório aplicável a convenção colectiva anterior que contenha cláusula que faça depender a cessação da sua vigência da substituição por outro instrumento, de acordo com o qual a convenção, caso a sua caducidade não tenha ocorrido em data anterior, cessa os seus efeitos na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:
 - i) A última publicação integral da convenção que contenha a referida cláusula tenha entrado em vigor há, pelo menos, cinco anos;
 - ii) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
 - iii) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
 - iv) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

A convenção em causa caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

- Prevê-se, em articulação com a caducidade de convenções colectivas, a instituição de arbitragem necessária, a determinar no caso de, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não ser celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes e não haver outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade; a arbitragem necessária pode ser requerida por qualquer das partes nos 12 meses seguintes ao decurso do prazo de 12 meses após a caducidade da convenção.
- Em matéria de arbitragem obrigatória, a mesma pode ser determinada a requerimento de qualquer das partes apenas quando se trate de conflito resultante da celebração de primeira convenção.
- A extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral passa a poder ter lugar, no âmbito do mesmo sector de actividade e profissional, em área diversa da do referido instrumento, ainda que nesta exista associação sindical ou associação de empregadores; mantêm-se, porém, a regra decorrente do regime de concorrência de

instrumentos segundo a qual a extensão não se aplica no âmbito de outras convenções existentes, bem como o procedimento de não abranger trabalhadores ou empregadores quando as respectivas associações representativas o solicitem.

- Reduz-se de 15 para 10 dias após o pedido, o prazo para início do procedimento de conciliação de conflitos colectivos de trabalho.
- Estabelece-se que a apreciação do pedido de mediação de conflitos colectivos de trabalho e a nomeação de mediador devem ter lugar no prazo de 10 dias.

Em consonância com a previsão de que a convenção colectiva regule os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações e os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, permite-se que a convenção dispense o aviso prévio de greve de conter proposta sobre os mesmos serviços, devendo neste caso identificar devidamente a convenção em causa.

- No quadro da excepção à proibição de substituição de grevistas em caso de incumprimento dos serviços mínimos, prevê-se que a empresa contratada para realizar tarefas de trabalhadores em greve deve restringir a sua actividade à estrita medida necessária à prestação desses serviços.
- Prevê-se que, em matéria de negociação de serviços mínimos a prestar durante a greve, no caso de haver para duas greves anteriores substancialmente idênticas, definição de serviços mínimos por arbitragem com igual conteúdo, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve propor às partes que aceitem essa definição, devendo a eventual rejeição constar da acta da negociação.
- Prevê-se que, uma vez determinados os serviços mínimos a prestar durante a greve, os representantes dos trabalhadores que designem os trabalhadores adstritos à prestação desses serviços devem, dentro do mesmo prazo, informar do facto o empregador.
- Prevê-se que as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor da lei, sob pena de nulidade.

Contra-ordenações laborais

- Em matéria de sujeitos responsáveis por contra-ordenações laborais, prevê-se que o empregador é responsável por contra-ordenação praticada pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções.
- No quadro do reforço das sanções acessórias, prevê-se que, no caso de contra-ordenação muito grave ou de reincidência em contra-ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, seja aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade, e que, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, possam ainda ser aplicadas as sanções acessórias de interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos ou de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.
- Prevê-se que a sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a

que for condenado e se não tiver praticado qualquer contra-ordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.

- Prevê-se que a sanção acessória de publicidade consista na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.

Esta proposta, a submeter à Assembleia da República, visa criar em Portugal um novo compromisso entre direitos e deveres laborais, assente num quadro normativo mais eficaz e no desenvolvimento do papel dos parceiros sociais na regulação socioeconómica, e reflecte as medidas constantes do acordo alcançado com os parceiros sociais em sede de Concertação Social.

Devem ser ouvidos os órgãos de governo próprios das Regiões Autónomas, bem como a Comissão Nacional de Protecção de Dados, e devem assegurar-se todos os procedimentos necessários à garantia da participação das estruturas representativas dos trabalhadores e empregadores, em cumprimento do previsto nos artigos 524.º e seguintes do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

Segue-se o inteiro teor do Projeto de Lei.

Pode ser acessado:

www.parlamento.pt