



DIÁRIO

da Assembleia da República

XII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Proposta de lei n.º 46/XII (1.ª) — Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Projeto de lei n.º 162/XII (1.ª) — Combate o falso trabalho temporário e protege os trabalhadores temporários (Terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 18 de Fevereiro a 19 de Março de 2012, o diploma seguinte:

*Proposta de lei n.º 46/XII (1.ª) — **Procede à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.***

*Projeto de lei n.º 162/XII (1.ª) — **Combate o falso trabalho temporário e protege os trabalhadores temporários (Terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).***

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: Comissao.10A-CSSTXII@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROPOSTA DE LEI N.º 46/XII (1.ª)
PROCEDE À TERCEIRA REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009,
DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

1 — O Programa do XIX Governo prevê um conjunto de novas políticas dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego. Assenta o mesmo nas diretrizes necessárias à criação sustentada do emprego e à concretização da retoma do crescimento económico, assegurando, concomitantemente, as condições para superar de forma célere a atual situação de crise e permitindo a sustentabilidade da dívida pública nacional.

O Programa do XIX Governo Constitucional concretiza, ainda, no Capítulo referente ao «Emprego e Mercado de Trabalho», um conjunto de medidas dirigidas ao bem-estar das pessoas e à competitividade das empresas e da economia portuguesa.

Para tal, revela-se essencial uma legislação laboral flexível, concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança, que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho.

Importa, assim, empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais. Com efeito, revela-se imperioso uma legislação que contribua, de facto, para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, e que concretize a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congéneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu.

Mais se revela fundamental, atendendo às circunstâncias atuais, dotar as empresas de instrumentos adequados de resposta a situações de crise.

Neste contexto, o Governo envidou todos os esforços com vista a alcançar um acordo social abrangente com os parceiros sociais, com vista à implementação de um conjunto de políticas direcionadas ao Crescimento, Competitividade e Emprego e, bem assim, ao cumprimento dos compromissos assumidos no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, de 17 de maio de 2011, garantindo, concomitantemente, a coesão social necessária à respetiva concretização.

A reforma laboral enquadra-se, assim, num importante processo de concertação social, no âmbito do qual foram definidas as respetivas linhas gerais de ação. Este processo culminou na celebração do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. A participação ativa dos parceiros sociais mostrou-se decisiva para a procura de soluções adequadas e inovadoras para as relações de trabalho e o contexto nacional, permitindo um amplo consenso, que se revela essencial à implementação efetiva e duradoura das medidas consagradas, com benefícios para a dinamização do mercado laboral e a competitividade das empresas.

2 — O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, procedeu, com inegável mérito, à unificação e sistematização de um conjunto de diplomas avulsos que continham a regulação da relação laboral. Este processo coincidiu com a adoção de várias diretivas comunitárias, contribuindo para a reforma da legislação laboral e para a aproximação às condições vigentes no espaço europeu.

Posteriormente, foi o Código do Trabalho objeto de várias alterações, de entre as quais a revisão operada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, bem como pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que procurou unificar o regime até então constante do Código do Trabalho e da respetiva regulamentação.

No atual contexto, identificadas as principais dificuldades com que se depara a nossa legislação laboral e não se mostrando as mesmas ultrapassadas pelas reformas antecedentes, e tendo em conta a necessidade de dar cumprimento aos termos do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, afigura-se imperativo proceder a nova revisão do Código do Trabalho.

A presente revisão revela-se primordial para proporcionar aos trabalhadores, principais destinatários da legislação laboral, um mercado de trabalho com mais e diversificadas oportunidades. Concomitantemente, pretende-se possibilitar um maior dinamismo às empresas, permitindo-lhes enfrentar de forma eficaz os novos desafios económicos com que as mesmas se deparam.

As alterações ora propostas encontram-se em linha com o enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente no que concerne aos princípios constitucionais, cuja observância é integralmente

salvaguardada, bem como às diretivas comunitárias.

As soluções consagradas resultam de um amplo entendimento obtido em sede de concertação social, sede na qual se procuraram os equilíbrios essenciais à tutela dos trabalhadores e à flexibilidade das empresas. Além disso, consideram-se observados os valores fundamentais da legislação laboral consagrados na Constituição da República Portuguesa.

3 — A alteração ao Código do Trabalho apresenta-se como uma medida necessária e adequada ao prosseguimento dos seguintes objetivos:

- i) Melhorar a legislação laboral, quer através da sua atualização e sistematização, quer mediante a agilização de procedimentos;
- ii) Promover a flexibilidade interna das empresas;
- iii) Promover a contratação coletiva.

Todavia, tendo presentes as implicações das alterações nos cidadãos em particular e nas relações de trabalho em geral, as alterações têm em consideração a proteção das legítimas expectativas dos trabalhadores, mediante a configuração de soluções especialmente delineadas com esse objetivo.

Por outro lado, considerando que o universo de trabalhadores se mostra muito diversificado, apresentando diferentes níveis de proteção, a reforma ora levada a cabo procura, ainda, diminuir as disparidades e estabelecer um nível de proteção tendencialmente uniforme.

As medidas consagradas envolvem importantes aspetos da legislação laboral, designadamente em matéria de flexibilização do tempo de trabalho, de despedimento por motivos objetivos e dos instrumentos de regulamentação coletiva. Deste modo, são identificadas quatro matérias fundamentais:

- i) Organização do tempo de trabalho;
- ii) Fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho;
- iii) Alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho por motivos objetivos;
- iv) Alterações ao regime aplicável aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

4 — Ao nível da organização do tempo de trabalho, é adotado um conjunto de medidas em diversas áreas, com destaque para as matérias relativas à flexibilidade do tempo de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, às férias, feriados e faltas e à redução ou suspensão da laboração por motivos de crise empresarial.

No âmbito da organização flexível do tempo de trabalho, destacam-se as seguintes medidas:

- i) A criação do banco de horas individual, por acordo entre o empregador e o trabalhador, através do qual é permitido o aumento do período normal de trabalho em até duas horas diárias, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;
- ii) A criação do banco de horas grupal, por decisão do empregador, caso uma maioria de 60% ou de 75% de trabalhadores se encontre abrangida por banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente;
- iii) A modificação do regime do intervalo de descanso, estabelecendo que, em caso de prestação de trabalho superior a dez horas, o intervalo de descanso possa ter lugar após seis horas de trabalho consecutivo.

A nível da retribuição de trabalho suplementar, salienta-se:

- i) A eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório;
- ii) A redução para metade dos valores pagos a título de acréscimo de retribuição;
- iii) Em consonância com estas alterações, a redução para metade do acréscimo de retribuição devida por trabalho normal prestado em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Deve sublinhar-se que estas medidas assumirão carácter imperativo relativamente aos instrumentos de

regulamentação coletiva de trabalho e aos contratos individuais de trabalho, pelo período de dois anos, contados da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho. Após este período, no que concerne aos valores devidos a título de acréscimo de pagamento por trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado em dia feriado em empresas não obrigadas a suspender o funcionamento nesse dia, e, caso as disposições que os preveem não sejam objeto de modificação, serão estes valores reduzidos a metade, até aos montantes previstos no Código do Trabalho.

Por seu turno, no domínio dos feriados, procede-se à redução do catálogo legal, mediante a eliminação de quatro feriados, correspondentes a dois feriados civis e a dois feriados religiosos. Esta medida, que se pretende que produza efeitos já no ano de 2012, sem prejuízo do cumprimento dos mecanismos decorrentes da Concordata entre o Estado Português e a Santa Sé, permitirá aumentar os níveis de produtividade, contribuindo para o incremento da competitividade e para a aproximação, nesta matéria, de Portugal aos restantes países europeus.

No que concerne ao regime jurídico das férias, são adotadas as seguintes medidas:

- i) Eliminação da majoração de até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas;
- ii) Admissibilidade do encerramento da empresa, para férias dos trabalhadores, em caso de dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da possibilidade de, por decisão do empregador, o referido encerramento ser compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador;
- iii) Alteração ao regime de contabilização dos dias de férias, estabelecendo-se que, sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados como dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Salienta-se que a eliminação da majoração das férias terá caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que sejam posteriores a 1 de dezembro de 2003, as quais sofrerão uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias e sem prejuízo da duração mínima do período de férias estabelecido no Código do Trabalho.

No âmbito do regime de faltas ao trabalho, considera-se agora que, em caso de falta injustificada num ou em meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição corresponderá à totalidade deste período.

Pretende-se, com esta medida, contribuir para a redução do número de faltas injustificadas em dias próximos de períodos de descanso, as quais se mostram suscetíveis de prejudicar em grande medida o empregador, dada a imprevisibilidade da sua ocorrência e a dificuldade em suprir a ausência do trabalhador num reduzido espaço de tempo.

Por fim, ainda nesta área, são introduzidas significativas alterações ao regime jurídico de suspensão ou de redução de laboração em situação de crise empresarial, de entre as quais se sublinham:

- i) A obrigatoriedade de a empresa ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre em situação económica difícil ou em processo de recuperação de empresa;
- ii) Na fase das comunicações e na fase de informação trimestral, a imposição ao empregador da disponibilização, aos trabalhadores e seus representantes, bem como ao serviço com competência do ministério responsável pela área do emprego e pela área de segurança social, de documentos de natureza contabilística e financeira que demonstrem os fundamentos da medida e que reflitam a situação da empresa;
- iii) A redução dos prazos de decisão do empregador de aplicação da medida e de início de execução da mesma, ambos de dez para cinco dias, possibilitando-se ainda o início imediato da sua aplicação em caso de acordo com os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, da maioria dos trabalhadores abrangidos;
- iv) A admissibilidade da prorrogação da medida, mediante comunicação do empregador aos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores abrangidos;
- v) A proibição de cessação de contrato de trabalho durante a aplicação da medida e nos 30 ou 60 dias

seguintes, consoante a sua duração não exceda ou seja superior a seis meses, sob pena de devolução dos apoios recebidos em relação ao trabalhador em causa;

vi) Em caso de frequência pelos trabalhadores de formação profissional adequada ao desenvolvimento da sua qualificação profissional, que aumente a sua empregabilidade, ou à viabilização da empresa e à manutenção dos postos de trabalho, a atribuição de um apoio no valor de 30% do Indexante de Apoios Sociais (IAS), ao empregador e ao trabalhador, em partes iguais;

vii) A manutenção do apoio pelo serviço público competente da área da segurança social, correspondente a 70% da compensação retributiva.

Estas alterações têm em vista a agilização dos procedimentos da redução ou suspensão dos contratos de trabalho em situações de crise empresarial, possibilitando as condições necessárias para que as empresas enfrentem situações transitórias de dificuldades, contribuindo para evitar despedimentos por motivos económicos. Neste sentido, aposta-se, assim, em medidas de viabilização das empresas e consequente manutenção do emprego.

5 — No que concerne à fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho, são adotadas as seguintes medidas:

- i) Eliminação da obrigatoriedade do envio do regulamento de empresa;
- ii) Aligeiramento do conteúdo das comunicações antes do início da atividade da empresa ou em caso de alteração;
- iii) Deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso;
- iv) Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho;
- v) Eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário.

Estas alterações visam reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efetivo nas condições de trabalho. Por outro lado, estas medidas permitem também racionalizar a atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho.

Prossegue-se deste modo o objetivo de simplificar a legislação laboral, através da maior clareza das suas normas e da diminuição da burocracia e do excesso de procedimentos, assimilando na legislação a realidade específica das empresas.

6 — No que respeita ao regime de cessação do contrato de trabalho, foram introduzidas modificações no âmbito dos despedimentos por motivos objetivos, bem como nas compensações devidas em caso de cessação de contrato de trabalho.

Estas modificações são fulcrais para a criação de emprego, bem como para a existência de condições adequadas à promoção da mobilidade dos trabalhadores. A rigidez do mercado de trabalho é assim minorada, facilitando a aproximação do mercado de trabalho português aos mercados existentes em países congéneres na União Europeia.

No que concerne ao despedimento por extinção do posto de trabalho, esta modalidade de cessação assenta na verificação de estritos pressupostos, de ordem objetiva, que constituem justa causa para a cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A atual obrigatoriedade de aplicação de um critério legal rígido para a seleção do posto de trabalho a extinguir, em caso de pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, mostra-se inadequada à prossecução dos objetivos visados por este tipo de despedimento, impondo à empresa uma solução que poderá não ser a mais ajustada às suas necessidades e às dos trabalhadores.

A presente alteração transfere para o empregador a responsabilidade pela definição de um critério para a determinação do trabalhador atingido pela extinção do posto de trabalho, sempre que haja uma pluralidade de postos de trabalho com conteúdo funcional idêntico, impondo-lhe, contudo, a obrigação de adotar um critério relevante e não discriminatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

Além disso, é eliminada a obrigação que atualmente existe de colocação do trabalhador em posto compatível com a sua categoria profissional. Saliencia-se que o despedimento por extinção do posto de

trabalho assenta em estritos fundamentos de mercado, estruturais ou tecnológicos, assegurando o integral respeito pela exigência de justa causa para a cessação do contrato por iniciativa do empregador.

O despedimento por inadaptação passará a ser permitido mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho. Esta alteração permite ao empregador uma reação em caso de uma modificação substancial da prestação do trabalhador, da qual resulte, nomeadamente, uma redução continuada da produtividade ou da qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. O despedimento poderá ainda ter lugar na inadaptação por incumprimento de objetivos previamente acordados em caso de inexistência de modificações no posto de trabalho, mantendo-se, porém, a atual restrição para os cargos de complexidade técnica ou de direção.

Dada a necessidade de salvaguardar a existência de um motivo válido para o despedimento, é estabelecido um procedimento adequado, bem como a possibilidade de defesa por parte do trabalhador, ao qual é ainda atribuída uma oportunidade para a melhoria da sua prestação, evitando assim o despedimento.

Neste sentido, deverá o empregador informar o trabalhador da apreciação da atividade antes prestada, com uma descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa da referida modificação substancial da sua prestação, podendo este pronunciar-se sobre este facto nos cinco dias úteis posteriores à receção desta comunicação.

Ao trabalhador deverá ainda ser proporcionada formação profissional adequada, dispondo, na sequência da mesma, de um período não inferior a trinta dias com vista à modificação da sua prestação.

Adicionalmente, é atribuído ao trabalhador o direito de denúncia do seu contrato de trabalho e de receber a respetiva compensação, desde o momento em que recebe a comunicação do empregador.

No que respeita ao despedimento por inadaptação com modificações no posto de trabalho, o seu regime jurídico é mantido, com algumas adaptações ao nível de prazos e de comunicações.

No domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, procede-se à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro. O regime jurídico proposto salvaguarda integralmente as expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido até ao início da aplicação dos novos valores de compensação. Por outro lado, este alinhamento apenas terá aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual, conforme previsto no Memorando de Entendimento e no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, o valor da compensação deverá coincidir com a média da União Europeia.

Assim, para efeitos de cálculo da compensação devida, o período de tempo decorrido até 31 de outubro de 2012 rege-se pelas disposições do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo os novos valores apenas aplicáveis a partir desse momento. Caso o montante da compensação a que o trabalhador tem direito até 31 de outubro de 2012 exceda 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, o trabalhador terá direito a esse montante, não sendo considerado para efeito do cálculo do valor total da compensação o período posterior a 1 de novembro de 2012. Pelo contrário, caso o valor apurado até 31 de outubro de 2012 não exceda aquele limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas, ao mesmo acrescerá o montante que resultar da aplicação dos critérios estabelecidos a partir de 1 de novembro de 2012, não podendo, contudo, o total da compensação exceder o referido limite de 12 retribuições base e diuturnidades, ou 240 retribuições mínimas mensais garantidas.

Estabelece-se ainda a imperatividade deste regime em relação aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores que contenham valores superiores, assegurando deste modo a efetividade e a uniformidade das alterações.

7 — No âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, são implementadas medidas de descentralização organizada, que se traduzem, por um lado, na possibilidade de os contratos coletivos estabelecerem que determinadas matérias, tais como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, podem ser reguladas por outra convenção coletiva, contribuindo desse modo para uma melhor articulação entre os instrumentos de regulamentação coletiva e, de um modo geral, para a promoção da contratação coletiva.

Por outro lado, admite-se que nas empresas com pelo menos 150 trabalhadores as associações sindicais

possam conferir às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores os poderes para a celebração de convenções coletivas.

8 — São, ainda, modificados os prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração, assim potenciando o recurso a este modelo contratual em detrimento do trabalho informal. Deste modo, procede-se ao alargamento do prazo inicial de uma semana para 15 dias, permitindo-se ainda que o contrato com o mesmo empregador tenha a duração, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho.

Por último, o regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é alterado, possibilitando que, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, este regime seja aplicado em caso de exercício de funções de chefia. Todavia, este acordo apenas será aplicável ao exercício de novas funções de chefia, isto é, que tenham lugar a partir da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho.

9 — O Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010 declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por violação do artigo 32.º, n.º 10, conjugado com o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa. Assim, foram consagradas as alterações necessárias à obrigatoriedade da instrução no âmbito do processo disciplinar relativo a despedimento por facto imputável ao trabalhador.

10 — As presentes alterações ao Código do Trabalho impõem que, também no domínio processual sejam adotadas as medidas necessárias com vista a garantir uma justiça laboral mais célere e mais eficiente. Nesse sentido e conforme previsto no Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, de 18 de janeiro de 2012, será objeto de diploma autónomo uma iniciativa legislativa que promova a mediação e a arbitragem laborais, contribuindo dessa forma para a resolução extrajudicial dos conflitos laborais, com vantagens consideráveis em termos de celeridade e eficácia.

Esta proposta de lei constitui um instrumento essencial à regulação das relações laborais, assente num justo equilíbrio entre os valores inerentes à proteção do trabalhador e à flexibilidade das empresas, reflexo de um entendimento alargado obtido em sede de concertação social.

Foram consultados os parceiros sociais, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, cumprindo o disposto no artigo 92.º da Constituição da República Portuguesa e no artigo 471.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 63.º, 90.º, 99.º, 106.º, 127.º, 142.º, 161.º, 164.º, 177.º, 192.º, 194.º, 208.º, 213.º, 216.º, 218.º, 226.º, 229.º, 230.º, 234.º, 238.º, 242.º, 256.º, 264.º, 268.º, 269.º, 298.º, 299.º, 300.º, 301.º, 303.º, 305.º, 307.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 356.º, 357.º, 358.º, 360.º, 366.º, 368.º, 369.º, 370.º, 371.º, 372.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 383.º, 384.º, 385.º, 389.º, 482.º, 486.º, 491.º, 492.º e 560.º do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 63.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)

- 4 — (...)
- 5 — (...)
- 6 — (...)
- 7 — (...)
- 8 — (...)
- 9 — (...)

Artigo 90.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (...)
- 3 — (...)
- 4 — (...)
- 5 — (...)
- 6 — (...)
- 7 — (...)

8 — O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

- 9 — (...)

Artigo 99.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (...)

3 — O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

- 4 — (...)

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 106.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (...)
- 3 — (...)

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente, nos termos de legislação específica.

4 — (...)

5 — (...)

Artigo 127.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (revogado)

5 — O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

6 — A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 ou nos n.ºs 5 ou 6.

Artigo 142.º

(...)

1 — O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 — (...)

Artigo 161.º

(...)

Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

Artigo 164.º

(...)

1 — (...)

a) (...)

b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;

c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º.

2 — (...)

3 — (...)

Artigo 177.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo ou mecanismo equivalente por cessação do respetivo contrato.

5 — (...)

6 — (...)

7 — (...)

Artigo 192.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente ou não cumprimento da respetiva obrigação de contribuição, nos casos legalmente exigíveis.

3 — (...)

4 — (...)

Artigo 194.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º.

6 — (...)

7 — (...)

Artigo 208.º

Banco de horas por regulamentação coletiva

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante pelo menos uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente do tempo de trabalho;

ii) Alargamento do período de férias;

iii) Pagamento em dinheiro;

b) (...)

c) (...)

5 — (...)

Artigo 213.º

(...)

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.

2 — (...)

3 — (...)

4 — Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.

5 — (anterior n.º 4)

6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 5.

Artigo 216.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (revogado)

4 — (...)

5 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 218.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (revogado)

4 — (revogado)

Artigo 226.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)

g) O prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.

4 — (...)

.Artigo 229.º
(...)

- 1 — (revogado)
- 2 — (revogado)
- 3 — (...)
- 4 — (...)
- 5 — (...)
- 6 — (revogado)
- 7 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.

Artigo 230.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (revogado)
- 3 — (revogado]
- 4 — (...)
- 5 — (...)

Artigo 234.º
(...)

1 — São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 1 de novembro, 8 e 25 de dezembro.

- 2 — (...)
- 3 — (...)

Artigo 238.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (...)
- 3 — Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 — (revogado)
- 5 — (...)
- 6 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 5.

Artigo 242.º

(...)

1 — (...)

2 — O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;

b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º.

3 — O empregador deve informar os trabalhadores abrangidos, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

Artigo 256.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4 — (anterior n.º 3)

Artigo 264.º

(...)

1 — (...)

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 — (...)

4 — (...)

Artigo 268.º

(...)

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — (...)

3 — O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 — (...)

Artigo 269.º

(...)

1 — (...)

2 — O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o

funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Artigo 298.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — A empresa que recorra ao regime de redução ou suspensão deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo quando se encontre numa das situações previstas no número anterior.

Artigo 299.º

(...)

1 — (...)

2 — O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.

3 — (anterior n.º 2)

4 — No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.

5 — (anterior n.º 4)

Artigo 300.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido cinco dias sobre o envio de informação previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador, por escrito, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.

4 — (...)

5 — (...)

6 — O procedimento previsto nos n.ºs 4 e 5 é regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da segurança social.

7 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 a 5.

Artigo 301.º

(...)

1 — (...)

2 — A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos cinco dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, ou a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou a maioria dos trabalhadores abrangidos ou, ainda, no caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicado.

3 — Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, à estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º.

4 — Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores ou da comissão representativa referida no n.º 3

do artigo 299.º, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação.

5 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 303.º

(...)

1 — (...)

a) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2 — Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

3 — Em caso de violação do disposto no número anterior, o empregador procede à devolução dos apoios recebidos, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 305.º, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 305.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

4 — A compensação retributiva é paga em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pelo serviço público competente da área da segurança social.

5 — Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, este paga o valor correspondente a 30% do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva prevista no número anterior.

6 — Os serviços públicos competentes das áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.

7 — (anterior n.º 4)

8 — (anterior n.º 5)

9 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 307.º

(...)

1 — O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores ou a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

2 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 303.º.

3 — (...)

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 344.º

(...)

1 — (...)

2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º.

3 — (revogado)

4 — (revogado)

5 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º.

5 — (...)

Artigo 346.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — (...)

6 — (revogado)

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 347.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — Na situação prevista no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º.

6 — (...)

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 356.º

(...)

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — (revogado)

3 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 — (...)

5 — Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — (...)

7 — Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 5 ou 6.

Artigo 357.º

(...)

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — (...)

3 — (revogado)

4 — (...)

5 — (...)

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 — (...)

8 — Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 a 7.

Artigo 358.º

(...)

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.ºs 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 — Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 — (...)

a) (...)

b) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) (revogada)

- 4 — (...)
- 5 — (...)
- 6 — (...)

Artigo 360.º
(...)

- 1 — (...)
- 2 — (...)

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)

f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- 3 — (...)
- 4 — (...)
- 5 — (...)
- 6 — (...)

Artigo 366.º
(...)

1 — Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:

a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação é paga pelo empregador, com exceção da parte que caiba ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente nos termos de legislação específica.

4 — No caso de o fundo de compensação do trabalho ou o mecanismo equivalente não pagar a totalidade da compensação a que esteja obrigado, o empregador responde pelo respetivo pagamento e fica sub-rogado nos direitos do trabalhador em relação àquele em montante equivalente.

5 — (anterior n.º 4)

6 — A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação pecuniária recebida à disposição do empregador e do fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.

7 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

Artigo 368.º

(...)

1 — (...)

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

3 — (...)

4 — Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

5 — (...)

6 — (...)

Artigo 369.º

(...)

1 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

2 — (...)

Artigo 370.º

(...)

1 — Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 — Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 — (...)

Artigo 371.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

a) (...)

b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;

c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;

d) (...)

e) (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 ou do aviso prévio referido no n.º 3, e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 3, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.

Artigo 372.º

(...)

Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

Artigo 374.º

(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — A situação de inadaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Artigo 375.º

(...)

1 — (...)

a) (...)

b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;

c) (...)

d) (revogada)

e) (revogada)

2 — O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho, ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham carácter definitivo;

b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;

c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador deve comunicar-lhe, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;

d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

3 — O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior pode ter lugar:

a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, que implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;

b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.

4 — O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e dos documentos referidos na alínea b) do n.º 2.

5 — A formação a que se referem os n.ºs 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.

6 — O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.

7 — O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio.

8 — (anterior n.º 5)

Artigo 376.º

(...)

1 — No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

a) A intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos;

b) As modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior;

c) Os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.

2 — Caso o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical.

3 — (anterior n.º 2)

Artigo 377.º

(...)

1 — Nos cinco dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, o trabalhador pode juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.

2 — Caso tenham sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado das mesmas.

3 — Nos cinco dias úteis posteriores às comunicações previstas no artigo anterior, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.

4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 378.º

(...)

1 — Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir o despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:

- a) (...)
- b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º;
- c) (...)
- d) (...)

2 — (...)

3 — (...)

Artigo 379.º

(...)

1 — Ao trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º.

2 — Em caso de despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 2 do artigo 375.º, a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador pode ter lugar após a comunicação referida na alínea b) do mesmo n.º 2.

Artigo 383.º

(...)

(...)

a) (...)

b) (...)

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º.

Artigo 384.º

(...)

(...)

a) (...)

b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;

c) (...)

d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 385.º

(...)

(...)

- a) Não cumprir o disposto no n.º 3 do artigo 374.º ou nos n.ºs 1 a 3 do artigo 375.º;
- b) (...)
- c) (...)

Artigo 389.º
(...)

1 — (...)

2 — No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º.

3 — (...)

Artigo 482.º
(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, designadamente, através de cláusula de articulação de:

- a) Convenções coletivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa;
- b) Contrato coletivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletiva.

Artigo 486.º
(...)

1 — (...)

2 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º.

Artigo 491.º
(...)

1 — (...)

2 — (...)

3 — Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores.

4 — (...)

Artigo 492.º
(...)

1 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º.

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

Artigo 560.º
(...)

A coima prevista para as contraordenações referidas no n.º 4 do artigo 353.º, no n.º 2 do artigo 355.º, no n.º 7 do artigo 356.º, no n.º 8 do artigo 357.º, no n.º 6 do artigo 358.º, no n.º 6 do artigo 360.º, no n.º 6 do artigo 361.º, no n.º 5 do artigo 363.º, no n.º 6 do artigo 368.º, no n.º 2 do artigo 369.º, no n.º 5 do artigo 371.º, no n.º 8 do artigo 375.º, no n.º 3 do artigo 376.º, no n.º 3 do artigo 378.º ou no n.º 3 do artigo 380.º, na parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo artigo, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o artigo 389.º.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados ao Código do Trabalho os artigos 208.º-A, 208.º-B e 298.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

1 — O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

2 — O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador na situação a que se refere o n.º 4 do artigo 205.º.

3 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

1 — O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas

previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º.

2 — Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior 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 de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 206.º.

3 — O regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores não se aplica a trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.

4 — Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Artigo 298.º-A

Impedimento de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.»

Artigo 4.º

Novas funções de chefia em comissão de serviço

O disposto na parte final do artigo 161.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é aplicável ao exercício de novas funções de chefia, com início após a entrada em vigor da presente lei.

Artigo 5.º

Inadaptação sem modificações no posto de trabalho por não cumprimento de objetivos previamente acordados

O disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é aplicável em caso de objetivos acordados entre empregador e trabalhador a partir da entrada em vigor da presente lei.

Artigo 6.º

Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho

1 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho;

c) O montante total da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, incluindo o que seja objeto de renovação extraordinária, nos termos da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, ou de contrato de trabalho temporário, celebrados antes de 1 de novembro de 2011, a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º ou no n.º 4 do

artigo 345.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, é calculada do seguinte modo:

a) Em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, o montante da compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração, consoante a duração total do contrato não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente;

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir da data referida na alínea anterior, o montante da compensação previsto no artigo 366.º do Código do Trabalho.

3 — Para efeitos de cálculo da parte da compensação a que se referem as alíneas b) dos números anteriores:

a) O valor da retribuição base e diuturnidades do trabalhador a considerar não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;

b) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;

c) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

4 — Quando da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1 resulte um montante de compensação que seja:

a) Igual ou superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, não é aplicável o disposto na alínea b) do referido número;

b) Inferior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador, e a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida, o montante global da compensação não pode ser superior a estes valores.

5 — Em caso de cessação de contrato de trabalho celebrado antes de 1 de novembro de 2011, constitui contraordenação grave o pagamento de compensação de valor inferior ao resultante do disposto neste artigo.

Artigo 7.º

Relações entre fontes de regulação

1 — São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que prevejam montantes superiores aos resultantes do Código do Trabalho relativas a:

a) Compensação por despedimento coletivo, ou de que decorra a aplicação desta última, estabelecidas no Código do Trabalho;

b) Valores e critérios de definição de compensação por cessação de contrato de trabalho estabelecidos no artigo anterior.

2 — São nulas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.

3 — As majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias.

4 — Ficam suspensas durante dois anos a contar da entrada em vigor da presente lei as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre:

a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho;

b) Retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

5 — Decorrido o prazo de dois anos referido no número anterior sem que as referidas disposições ou cláusulas tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.

Artigo 8.º

Norma revogatória

1 — É revogado o artigo 344.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março.

2 — São revogados o n.º 4 do artigo 127.º, o n.º 3 do artigo 216.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 218.º, os n.ºs 1, 2 e 6 do artigo 229.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 230.º, o n.º 4 do artigo 238.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 344.º, o n.º 6 do artigo 346.º, o n.º 2 do artigo 356.º, o n.º 3 do artigo 357.º, a alínea c) do n.º 3 do artigo 358.º, o artigo 366.º-A e as alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, e 53/2011, de 14 de outubro.

3 — É revogado o artigo 4.º da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro.

Artigo 9.º

Feriatos religiosos

A eliminação dos feriatos de Corpo de Deus e de 15 de Agosto, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, apenas produz efeitos depois de cumpridos os mecanismos previstos na Concordata celebrada, em 18 de maio de 2004, entre a República Portuguesa e a Santa Sé e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 80/2004, de 16 de novembro.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º do Código do Trabalho, na redação conferida pela presente lei, entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2013, devendo o empregador informar os trabalhadores abrangidos, até ao dia 15 de dezembro de 2012, do encerramento a efetuar no ano de 2013.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 2 de fevereiro de 2012

O Primeiro-Ministro, Pedro Manuel Mamede Passos Coelho — O Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, Miguel Fernando Cassola de Miranda Relvas.

PROJETO DE LEI N.º 162/XII (1.ª)
COMBATE O FALSO TRABALHO TEMPORÁRIO E PROTEGE OS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS
(TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

Em Portugal cerca de 400 mil pessoas trabalham, em cada ano, através de Empresas de Trabalho Temporário. Estas empresas contratam e selecionam os trabalhadores que irão prestar a sua atividade nas instalações dos seus clientes, que a legislação designa como “empresas utilizadoras”, para trabalharem de acordo com os horários, as premissas e a direção desses clientes.

Assim, as empresas utilizadoras externalizam o controlo administrativo e a responsabilidade sobre os trabalhadores, enquanto as empresas de trabalho temporário fazem lucros fabulosos ao beneficiarem de um regime de contratação de trabalhadores muito mais favorável do que a lei geral.

Vários estudos nas áreas da economia e da sociologia dão conta de que, em média, os trabalhadores temporários recebem de ordenado apenas 60% do total pago pelas empresas utilizadoras às empresas de trabalho temporário. Assim, e mesmo tomando em consideração que as empresas de trabalho temporário têm de pagar os impostos sobre o rendimento e as contribuições de cada trabalhador e ainda sustentar as suas operações, é líquido que a margem de lucro destas empresas é muito elevada.

Aliás, observando os dados dos Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, verifica-se que o ganho médio por hora de um trabalhador com contrato sem termo é de € 5,21, enquanto um trabalhador temporário, ainda que possua as mesmas habilitações e qualificações, tem um ganho médio por hora que não ultrapassa os € 3,16. É ainda relevante verificar que os trabalhadores temporários têm, em média, muitas mais semanas de desemprego por ano, face aos não temporários.

Para além disto, uma grande parte dos contratos de trabalho temporário não são, de fato, para trabalhos temporários mas sim para funções permanentes. A falta de clareza da lei e o abuso de várias empresas fazem com que milhares de trabalhadores realizem a sua atividade para a mesma empresa utilizadora, sempre com os mesmos meios e sempre nas mesmas instalações e, apesar disso, têm contratos temporários para funções que são, obviamente permanentes.

Este é o caso dos *call-centers* de grandes empresas, nomeadamente bancos, seguradoras, empresas de distribuição, etc., que abusam da contratação temporária com claro prejuízo dos trabalhadores.

Na relação triangular que é criada entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora, o trabalhador perde direitos, segurança no emprego e salário.

Deste modo, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei para que:

1 — Se aclarem os motivos admissíveis para a celebração de um contrato de trabalho temporário, de forma a impedir o abuso por parte das empresas de trabalho temporário e das empresas utilizadoras;

2 — Que se defendam as condições de trabalho dos trabalhadores temporários, nomeadamente no que toca às suas condições contratuais.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, e pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, limitando o uso do trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do trabalho falsamente temporário.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 174.º, 175.º, 178.º, 179.º, 181.º, 182.º e 184.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 174.º

[...]

1 — A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta empresa, administradores e empresas do grupo, e o utilizador, administradores e empresas do grupo, pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos cinco anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

2 — O utilizador, administradores da empresa e empresas do grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador aos primeiros 24 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

3 — O número de trabalhadores temporários não pode exceder os 5% do total de trabalhadores da empresa utilizadora, incluindo os contratados a termo.

4 — O incumprimento do limite estabelecido no número anterior determina a conversão automática de todos os contratos de trabalho que o excedam em contratos sem termo vinculados à empresa utilizadora, tendo por base o critério da antiguidade dos contratos.

Artigo 175.º

[...]

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas e) e g) do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:

- a) (*Revogado*).
- b) [...].
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia, desde que não exceda três meses;
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2 — (*Revogado*).

3 — [...].

4 — [...].

5 — Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

6 — [...].

Artigo 178.º

[...]

1 — [...].

2 — A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de um ano.

3 — [...].

4 — [...].

Artigo 179.º

[...]

1 — No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto ou funções de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo.

2 — (*Revogado*).

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, a celebração sucessiva ou intercalada de contratos de trabalho temporário a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

4 — [*anterior n.º 3*].

Artigo 181.º

[...]

1 — [...].

2 — Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo.

3 — O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se um contrato de trabalho sem termo.

4 — [...].

5 — [...].

Artigo 182.º

[...]

1 — [...].

2 — (*Revogado*).

3 — A duração do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder um ano, findo o qual é convertido em contrato sem termo.

4 — [...].

5 — É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores a duração de contratos de trabalho cuja natureza se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

6 — [...].

Artigo 184.º

[...]

1 — [...].

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

- a) Caso não exerça atividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou no valor da retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária, consoante o que for mais favorável;

- b) Caso exerça atividade, a retribuição correspondente à atividade desempenhada ou, caso seja mais favorável, a retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária.

3 — [...]»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 177.º-A

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas do contrato de utilização ou do contrato de trabalho que proíbam a celebração de um contrato de trabalho entre o trabalhador cedido e o utilizador ou que imponham ao trabalhador ou ao utilizador qualquer forma de pagamento de indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário, caso tal contrato seja celebrado.

Artigo 183.º-A

Categoria e função

A categoria do trabalhador é determinada pelas funções que efetivamente exerce, independentemente da classificação que lhe seja atribuída pelo contrato.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua aprovação.

Assembleia da República, 3 de fevereiro de 2012.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda: Maria Aiveca — Pedro Filipe Soares — Cecília Honório — Ana Drago — João Semedo.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.