



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO

PROPOSTA DE LEI N.º 136/XIII/4.ª

Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

Artigo 2.º

(...)

Os artigos 3.º, 10.º, 42.º, 44.º, 63.º, 112.º, 139.º, 140.º, 142.º, 148.º, 149.º, 159.º, 160.º, 173.º, 177.º, 181.º, 182.º, 185.º, 193.º, 199.º, 200.º, 203.º, 208.º-B, 210.º, 211.º, 216.º, 224.º, 229.º, 230.º, 238.º, 268.º, 344.º, 366.º, 368.º, 370.º, 371.º, 447.º, 456.º, 486.º, 493.º, 497.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º, 512.º, 505.º, 513.º e 534 do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

(...)

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho e parentalidade 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.

Artigo 112.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (eliminar, mantendo a redação atual do Código do Trabalho);

c) (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (redação da PPL).

5 - (...).

6 - (...).

Artigo 142.º

(...)

1 - (eliminar, mantendo a redação atual do Código do Trabalho).

2 - (eliminar, mantendo a redação atual do Código do Trabalho).

3 - (...).

Artigo 173.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 - No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado ao terceiro a

quem o trabalhador foi cedido.

5 - (...).

6 - (...).

7 - (...).

Artigo 193.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - Para efeitos do disposto no n.º1 são consideradas nulas cláusulas contratuais em que o local de trabalho não esteja devidamente especificado, nomeadamente as que determinem que o local de trabalho é todo o território nacional.

Artigo 199.º

(...)

1. (anterior corpo do artigo).

2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.

3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

Artigo 200.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - Para efeitos do disposto no n.º1 são consideradas nulas as cláusulas contratuais em que o horário de trabalho exceda o período normal de trabalho previsto no artigo 198.º, salvo estipulação legal em contrário.

Artigo 203.º

(...)

1 - O período normal de trabalho não pode exceder as sete horas por dia e as trinta e cinco horas por semana.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

Artigo 210.º

(...)

1- (...).

2 - Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas por semana, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e duas horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação

coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

Artigo 216.º

(...)

1. (...)

2. (...).

3. Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

4. (...).

5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 224.º

(...)

1 - (...).

2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 - (...).

4 - O trabalhador noturno não deve prestar mais de sete horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental

significativa:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...).

5 - (...).

6 - (...).

7 - (...).

Artigo 229.º

(...)

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2. O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3. (...).

4. (...).

5. (...).

6. O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7. (...).

Artigo 230.º

(...)

1. (...).

2. O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3. Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100 %.

4. (...).

5. (...).

Artigo 238.º

(...)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

2. (...).

3. (...).

4. (...).

5. (...).

6. (...).

Artigo 268.º

(...)

1. (...);

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % 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 nos termos do n.º 6 do artigo 229.º

4. (...).

Artigo 366.º

(...)

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

2. Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3. A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 368.º

(...)

1. (...).

2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - b) Menor antiguidade na categoria profissional;
 - c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
 - d) Menor antiguidade na empresa.
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).

Artigo 370.º

(...)

1. (...).
2. Qualquer trabalhador envolvido ou 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 laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e 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, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
 - c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição

- a esta;
- d) (...);
- e) (...).
- 3. (...).
- 4. (...).
- 5. (...).
- 6. (...).

Artigo 486.º

(...)

- 1 - (...).
- 2 - (...);
- a) (...);
- b) (...);
- c) (eliminar).

3 - A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 - Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º

(...)

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

4 - (...).

5 - A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 499.º

(...)

1 - A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 - A convenção coletiva mantém-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

(...)

1 - A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 - A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º

(...)

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º

(...)

1 - A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 - Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

3 - A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.

4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.

4 - (...).

Artigo 534.º

(...)

1 - A entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).»

Artigo 5.º

Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

O artigo 1.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (eliminar, mantendo a redação em vigor).

2 - (...).»

Artigo 10.º

Norma revogatória

São revogados:

a) Os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

b) A alínea *d)* do n.º 3 do artigo 63, o n.º 2 do artigo 120.º, a alínea *d)* do n.º 2

do artigo 143.º, o n.º 2 do artigo 194.º, o artigo 208.º-A, o artigo 208.º-B e o n.º 3 do artigo 268.º, n.º 2 do artigo 120.º e a alínea f) do artigo 340.º, os artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, a alínea c), do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h), do n.º 2, do artigo 492.º, o artigo 497.º, bem como os artigos 508.º a 513.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

c) Redação da alínea b) da PPL).

Assembleia da República, 12 de abril de 2019

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,