



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª

Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno

Propostas de Alteração

«[...]»

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos **3.º, 10.º, 12.º, 24.º, 25.º, 35.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 47.º, 51.º, 58.º, 63.º a 65.º, 74.º, 106.º, 107.º, 108.º, 109.º, 111.º, 112.º, 114.º, 127.º, 129.º, 139.º, 140.º, 141.º, 142.º, 143.º, 144.º, 145.º, 147.º, 148.º, 149.º, 159.º, 166.º a 170.º-A, 171.º-A, 173.º, 175.º, 176.º, 177.º, 178.º, 179.º, 180.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º, 196.º, 203.º, 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º, 210.º, 211.º, 220.º, 221.º, 222.º, 223.º, 225.º, 229.º, 231.º, 238.º, 252.º, 252.º-A, 257.º, 268.º, 269.º, 277.º, 278.º, 285.º, 305, 313.º, 344.º, 345.º, 354.º, 359.º, 360.º, 361.º, 362.º, 363.º, 364.º, 366.º, 368.º, 369.º, 370.º, 371.º, 387.º, 389.º, 391.º, 424.º, 447.º, 456.º, 460.º, 461.º, 466.º, 485.º, 497.º, 500.º, 501.º-A, 502.º, 510.º, 511.º, 512.º, 513.º e 515.º** do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

“(…)”

Artigo 3.º

(…)

1. Aos contratos de trabalho aplicam-se:
 - a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
 - b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
 - c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
 - d) O princípio da boa-fé.
2. As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.
3. As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, salvo quando delas resultar o contrário.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

4. As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.
5. As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.
6. As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

(...)

Artigo 12.º

(...)

1. **Existe um contrato de trabalho quando**, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem **pelo menos duas** das seguintes características:
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) [novo] O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;
 - g) [novo] O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.
2. [novo] Sem prejuízo dos mecanismos previstos na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, considera-se sem termo o contrato celebrado entre as partes no qual se verificarem pelo menos duas das características



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

enunciadas no n.º 1, considerando que a relação laboral existe desde o início da prestação da atividade, sendo devido o cumprimento de todos os deveres inerentes à entidade patronal, designadamente e quando aplicável, o pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como o pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral.

3. (...).
4. (...).
5. [novo] A cessação da prestação de serviços findo o prazo referido na alínea f) do n.º 1, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido o período de um ano.
6. Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

(...)

Artigo 35.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...);
 - j) (...);



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- k) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...);
- o) (...);
- p) (...);
- q) (...);
- r) (...);
- s) (...);
- t) (...);

u) **Subsídio por prematuridade e por internamento de recém-nascido.**

2. Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar **9 semanas** consecutivas de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

(...)

Artigo 40.º

(...)

1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial **até 210 dias**, concedida nos seguintes termos:
 - a) No caso da mãe, a licença parental inicial é concedida por um período **até 180 dias**, exclusivamente gozados por esta;
 - b) No caso do pai, a licença parental inicial é concedida por um período **até 60 dias**, exclusivamente gozados pelo pai.
2. Excluindo o período definido de gozo obrigatório por parte do pai que deverá obrigatoriamente coincidir com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe, o período definido para o gozo da licença parental inicial do pai poderá coincidir, no todo ou em parte, com o período da licença parental inicial definido para a mãe.
3. (...).
4. *Eliminado.*
5. *Eliminado.*



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

6. (...).
7. Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, **pelo tempo necessário e medicamente certificado**, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.
8. Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.
9. Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às **36 semanas** inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.
10. (...).
11. (...).
12. (...).
13. (...).
14. (...).
15. (...).
16. *Eliminado.*
17. (...).

Artigo 41.º

(...)

1. (...).
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de **nove semanas** de licença a seguir ao parto.
3. (...).
4. (...).

(...)

Artigo 43.º

(...)

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de **30 dias** consecutivos gozados imediatamente após o nascimento;



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

2. Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a **30 dias** de licença, seguidos ou interpolados, podendo ou não coincidir com o período de gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe.
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).

(...)

Artigo 47.º

(...)

1. (...).
2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer **dois anos**.
3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma **hora e trinta minutos** cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador **e desde que mais favorável ao trabalhador**.
4. No caso **de filhos com diferentes idades, mas em idade de amamentação ou** nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais **1 hora** por cada **filho** além do primeiro.
5. (...).
6. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador **e desde que mais favorável ao trabalhador**.
7. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 58.º

(...)

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade,



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

de banco de horas, de horário concentrado ou **de trabalho por turnos, até dois anos após o parto e/ou enquanto a trabalhadora estiver a amamentar.**

2. (...).
3. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 74.º

(...)

1. Os menores são dispensados de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, **trabalho noturno ou por turnos.**
2. (...).
3. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 112.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...):
 - i) (...);
 - ii) (...);
 - iii) *Eliminado*;
 - c) (...).
2. (...):
 - a) (...);
 - b) (...).
3. (...).
4. (...).
5. *Eliminado*.
6. *Eliminado*.
7. (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

8. (...).

(...)

Artigo 114.º

(...)

1. (...):
2. (...):
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. *Eliminado.*
7. (...).
8. (...).
9. (...).

(...)

Artigo 127.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...);
 - j) (...).
2. (...).
3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **sendo proibida a**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

utilização de mecanismos de desregulação do horário de trabalho ou alargamento do período de trabalho diário e semanal, dentro ou fora do local de trabalho, para além dos limites máximos do período normal de trabalho previsto no artigo 203.º, bem como a utilização de quaisquer instrumentos pessoais ou de trabalho, nomeadamente de comunicação durante os períodos de descanso do trabalhador, com exceção de situações eventuais, transitórias e devidamente fundamentadas pelo empregador, aplicando-se com as necessárias adaptações os artigos 226.º e seguintes.

4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. **Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados no presente artigo.**

(...)

Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 140º

(...)

1. (...).
2. Considera-se necessidade temporária da empresa:
 - a) **A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;**
 - b) **Atividades sazonais;**
 - c) **A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.**
3. Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique alguma das situações referidas no número anterior.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

4. O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.
5. (...).
6. (...).

Artigo 141º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) **Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional** e correspondente retribuição;
 - c) Local, **horário de trabalho** e período normal de trabalho **diário e semanal**;
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
2. (...).
3. (...).
4. (...).

(...)

Artigo 143º

(...)

1. A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou **outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns**, antes de decorrido um tempo equivalente a **metade da duração do contrato, incluindo renovações**.
2. **Excetua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea b) do número 2 do artigo 140.º.**
3. (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

4. [novo] Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.
5. [novo] Ainda que respeitando o prazo previsto no n.º 1, o contrato celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, converte-se automaticamente em contrato de trabalho sem termo.
6. [novo] É nula a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.
7. [novo] O disposto no n.º 1 não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

(...)

Artigo 145º

(...)

1. Durante a vigência do contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.
2. A violação do disposto no número anterior gera a nulidade do processo de recrutamento ou nova contratação, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento com vista ao cumprimento do direito de preferência na admissão.
3. [novo] No caso previsto no número anterior o trabalhador pode optar ao invés do exercício do direito de preferência na admissão num novo processo de recrutamento, por auferir indemnização no valor correspondente a seis meses da remuneração base.
4. (Anterior n.º 3).
5. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...)

Artigo 147º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) Celebrado fora dos casos previstos no **n.º 1 do artigo 140.º**,
 - c) (...);
2. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
3. (...).

Artigo 148º

(...)

1. (...).
2. O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista nas **alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º**, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3. (...).
4. *Eliminado.*
5. O contrato de trabalho a termo incerto **dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.**
6. (...).

Artigo 149º

(...)

1. *Eliminado.*



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

2. Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.
3. (...).
4. **O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até duas vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período limite previsto no n.º 1 do artigo 148.º.**
5. (...).

Artigo 166.º

Regime de teletrabalho

1. **O trabalhador pode excecionalmente exercer a atividade em regime de teletrabalho mediante a celebração de acordo com a entidade empregadora.**
2. (...).
3. (...).
4. O **acordo** está, obrigatoriamente, sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) (...);
 - b) **Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, a retribuição, incluindo o subsídio de refeição e demais valores a pagar nos termos da alínea f);**
 - c) O período normal de trabalho, **bem como, do horário de trabalho diário e semanal;**
 - d) **O período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, após o qual o trabalhador regressa ao seu local e posto de trabalho;**
 - e) **A identificação dos instrumentos de trabalho, todos da propriedade da entidade empregadora, conforme previsto no artigo 168.º;**
 - f) **Valor a pagar, mensalmente, pela entidade empregadora a título de abono de ajudas de custo por conta do acréscimo de despesas realizadas ou a realizar, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone;**
 - g) (Anterior al.h)).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

5. **Na prestação de trabalho, em regime de teletrabalho, o horário de trabalho não se pode iniciar antes das 8 horas e terminar depois das 19 horas.**
6. **[novo] O tempo de trabalho em regime de teletrabalho, a determinar no acordo, não pode exceder 4 dias por semana.**
7. (Anterior n.º 6).
8. (Anterior n.º 7).
9. (Anterior n.º 9).
10. **Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 e 4 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.**

(...)

Artigo 167.º

Duração do teletrabalho

1. **A duração inicial do acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho é de um ano, podendo ser prorrogado até ao limite de três anos ou cinco anos quando estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.**
2. **Qualquer das partes pode fazer cessar, a todo o tempo, o acordo referido no número anterior.**
3. **Cessando o acordo para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, no local e posto de trabalho definido no contrato de trabalho, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos.**
4. **Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.**

Artigo 168.º

Instrumentos de trabalho e pagamento de despesas em regime de teletrabalho

1. **Os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, economato e qualquer instrumento ou mobiliário eventualmente**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

necessário, pertencem ao empregador e são por este cedidos, devendo ainda assegurar a instalação e manutenção dos mesmos e o pagamento das inerentes despesas.

2. A entidade empregadora assegura ainda o pagamento do acréscimo de despesas que o trabalhador tenha pela execução do trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente, com os consumos de água, eletricidade, internet e telefone cujo valor diário não poderá ser inferior ao correspondente a 2,5% do valor do Indexante dos Apoios Sociais, sem prejuízo da aplicação de disposições mais favoráveis ao trabalhador em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.
3. (Anterior n.º 4).
4. (Anterior n.º 5).
5. (Anterior n.º 6).
6. (Anterior n.º 7).
7. (Anterior n.º 8).

Artigo 169.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...).
2. O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, **assim como o tempo necessário à sua deslocação até ao máximo de 1 hora e 30 minutos.**

3. (...).
4. **[novo] As estruturas representativas dos trabalhadores podem solicitar à entidade empregadora informação que contenha a relação de trabalhadores em regime de teletrabalho, a enviar no prazo máximo de 15 dias a contar do pedido**
5. **[Novo] O trabalhador pode ainda, nos termos do número anterior, receber toda a informação sindical por comunicação eletrónica ou através dos portais reservados aos trabalhadores, cuja publicação deve ser garantida pela entidade empregadora.**
6. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

Artigo 169.º-A

(...)

1. As reuniões de trabalho à distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, devem ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas, **no mínimo**, com 24 horas de antecedência.
2. O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, **48 horas** de antecedência.
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. **[novo] Ao disposto nos números 4 e 5 do artigo anterior, aplica-se o disposto no artigo 170.º.**
7. (Anterior n.º 6)

Artigo 169.º-B

(...)

1. (...):



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
 - d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do **n.º 1 do artigo 168.º**;
 - e) (...);
 - f) (...).
2. (...):
- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...).
3. *Eliminado.*
4. Constitui contraordenação **muito grave** a violação dos deveres dispostos no n.º 1.

Artigo 170.º

(...)

- 1. (...).
- 2. **[Novo] Os instrumentos de trabalho eletrónicos, de imagem e som destinam-se exclusivamente ao exercício da atividade laboral não podendo ser usados para vigilância e controlo do trabalho e do espaço em que o trabalhador se encontra, por parte da entidade empregadora.**
- 3. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local **tem que ter a concordância do trabalhador e só deve ter por objeto a instalação, reparação e manutenção dos instrumentos de trabalho, devendo ser marcada por**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- acordo** e apenas pode ser efetuada, entre as **10 e as 17 horas**, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
4. **[Novo] O controlo da atividade laboral do trabalhador em regime de teletrabalho só pode ser efetuado no local e posto de trabalho do mesmo, nas instalações da entidade empregadora.**
 5. (...).
 6. Constitui contraordenação **muito** grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho e Igualdade de tratamento

1. (...).
2. (...).
3. **O empregador deve promover, com a periodicidade de 3 meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho em regime de teletrabalho, bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado na sua saúde.**
4. O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, **devendo ser marcado por acordo e apenas pode ser efetuado, entre as 10 e as 17 horas.**
5. **O empregador deve assegurar:**
 - a) **A adequação dos meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, bem como, que os mesmos se encontrem disponíveis a qualquer momento;**
 - b) **A atualização dos seguros de acidentes de trabalho considerando o exercício da atividade laboral em regime de teletrabalho, seja qual for o local onde este seja prestado.**
6. (...).

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Artigo 171.º-A

Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho, mantém os direitos sindicais e integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 – É garantido ao trabalhador, pela entidade empregadora, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião ou plenários sindicais promovidos por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, assim como o tempo necessário à sua deslocação até ao máximo de 1 hora e 30 minutos.

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, através de listagem dos contactos eletrónicos dos trabalhadores em teletrabalho, cedida pela entidade empregadora, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 – [Novo] O trabalhador pode ainda, nos termos do número anterior, receber toda a informação sindical por comunicação eletrónica ou através dos portais reservados aos trabalhadores, cuja publicação deve ser garantida pela entidade empregadora.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

(...)

Artigo 173.º

(...)

1. (...).
2. É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário **ou, entre uma empresa de trabalho temporário e uma empresa de prestação de serviços**, pelo qual uma cede à outra um trabalhador, **ainda que por cedência de posição contratual**, para que este seja posteriormente cedido a terceiro.
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

7. (...).

(...)

Artigo 175.º

(...)

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado em **situações em que ocorram necessidades temporárias, devidamente justificadas e não abrangidas pelo artigo 140.º, nomeadamente:**
 - a) (...);
 - b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;
 - c) (...);
 - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, de duração inferior a 6 meses.
2. *Eliminado.*
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do **disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.**

Artigo 176.º

(...)

1. (...).
2. É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os **n.ºs 1 a 4 do artigo anterior.**
3. (...).

Artigo 177.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...).
- 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, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato.**
 - 5. (...).
 - 6. (...).
 - 7. Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas do n.º 1.

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 6 meses.
- 3. (...).
- 4. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos **5 dias** após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

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 de trabalho, **ainda que com um**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

motivo justificativo diferente, de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrer um período de tempo igual a **metade** da duração do referido contrato, incluindo renovações.

2. (...):
 - a) Eliminada;
 - b) (...).
3. **[novo] Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.**
4. (Anterior n.º 3).

(...)

Artigo 181.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...).
2. (...).
3. (...).
4. (...).
5. Constitui contra-ordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto em qualquer das **alíneas n.º 1 ou no n.º 4**.

Artigo 182.º

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

1. (...).
2. **Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos do n.º anterior.**
3. **O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.**
4. (...).
5. (...).
6. (...).

Artigo 183.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
2. (...).
3. (...).
4. (...).
5. No caso de omissão da menção referida na alínea b) ou c) do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

(...)

Artigo 185.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. (...).
4. (...).
5. (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

6. **O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.**
7. (...).
8. (...).
9. (...).
10. (...).
11. (...).
12. (...).

Artigo 186.º

(...)

1. (...).
2. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. (...).
8. **O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio, aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical à comissão de trabalhadores e à associação sindical.**
9. (...).

(...)

Artigo 203.º



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...)

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. **Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.**
5. (...).

(...)

Artigo 210.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...).
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 **42 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. (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...)

Artigo 220.º

(...)

1. (...).
2. **[novo] O trabalho por turnos só pode ser prestado, nos casos devidamente justificados e fundamentados, nomeadamente, nos casos em que o trabalho, pela sua natureza, não possa sofrer interrupções ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.**
3. **[novo] O trabalhador não pode ser obrigado a prestar trabalho por turnos, sem antes ter dado o seu acordo por escrito.**
4. **[novo] A entidade patronal que organize um regime de trabalho por turnos deve ter um registo de onde conste a justificação daquele regime e um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.**
5. **[novo] Cabe à entidade patronal a prova da necessidade da organização do trabalho por turnos.**
6. **[novo] Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nº. 2, 3 e 4 deste artigo.**

Artigo 221.º

(...)

1. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
2. **Os turnos, incluindo os regimes de escalas rotativas, devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, ouvidos os representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da Segurança e Saúde no Trabalho e mediante parecer obrigatório da comissão de trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 425.º e 426.º do Código do Trabalho ou, na falta desta, às associações sindicais representativas dos trabalhadores.**
3. **[novo] Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos devem ser formalmente, prestadas informações sobre:**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- a) O regime de trabalho por turnos e suas consequências para a saúde do trabalhador;
 - b) Os Serviços de Segurança e Saúde existentes na empresa e seu funcionamento;
 - c) Informação jurídico-legal do regime do trabalho por turnos.
4. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar **6 horas de trabalho diário e deve ser interrompido para pausa e/ou refeição por um período mínimo de 30 minutos, de modo a que o trabalhador não preste mais de 4 horas consecutivas de trabalho, salvo se for aplicável regime mais favorável ao trabalhador previsto em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.**
 5. [novo] O intervalo para pausa e/ou refeição, previsto no número anterior, é considerado como prestação efetiva de trabalho.
 6. [novo] Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos não é aplicável horário organizado de acordo com qualquer regime de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado.
 7. [novo] A organização dos turnos deve ser comunicada e afixada no início de cada ano civil.
 8. [Anterior n.º 4].
 9. Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de **quatro dias, e um sábado e domingo completos em cada período de quatro semanas**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.
 10. [novo] A cada período de 5 anos em trabalho por turnos, o trabalhador pode optar por trabalho em regime de horário diurno fixo por período igual sem perda do subsídio de turno.
 11. [novo] O trabalhador em regime de trabalho por turnos, após trabalhar 20 anos neste regime ou atingindo os 55 anos de idade, pode optar por um regime de trabalho em horário fixo diurno, sem perda do subsídio de turno constante do artigo 266.º-A e, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.
 12. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Artigo 222.º

(...)

1. (...).
2. **[novo] O trabalhador que presta trabalho por turnos deve ser previamente submetido a um exame médico que determine a sua aptidão física e psíquica para o trabalho em regime de turnos.**
3. **[novo] O empregador deve promover, com a periodicidade de seis meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar, com regularidade, a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho por turnos, bem como a repercussão destes e das condições em que são prestados.**
4. A entidade patronal deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores, **adequados ao trabalho por turnos**, e se encontrem disponíveis a qualquer momento.
5. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

Artigo 223.º

(...)

1. (...).
2. O período de trabalho noturno pode ser determinado, no sentido mais favorável ao trabalhador, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as **20 horas** de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

(...)

Artigo 225.º

(...)

1. A entidade patronal deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador em regime de trabalho noturno, **com a periodicidade de 6 meses**, destinados a **avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho noturno, bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado.**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

2. (...).
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 229.º

(...)

1. O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar 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.
3. (...).
4. (...).
5. O descanso compensatório é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.
6. O disposto nos n.os 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.
7. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...)

Artigo 231.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. **[Novo] O trabalhador em regime de teletrabalho só pode realizar trabalho suplementar desde que o mesmo seja solicitado por escrito pela entidade empregadora.**
4. (Anterior n.º 3).
5. (Anterior n.º 4).
6. (Anterior n.º 5).
7. (Anterior n.º 6).
8. (Anterior n.º 7).
9. (Anterior n.º 8).
10. (Anterior n.º 9).

(...)

Artigo 238.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. (...).
4. **[novo] O trabalhador em regime de trabalho noturno ou por turnos adquire um dia de férias suplementar, por cada três anos de trabalho noturno ou por turnos.**
5. (...).
6. (...).

(...)

Artigo 268.º

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

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 **que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.**
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 **de igual duração ou acréscimo de 100% da retribuição correspondente.**
3. **(Novo) O trabalhador que presta trabalho em dia feriado tem ainda direito a descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes, devendo ser marcado por acordo entre trabalhador e empregador.**
4. (Anterior n.º 3).

(...)

Artigo 344.º

(...)

1. (...).
2. Em caso de caducidade de contrato a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente **a três ou dois dias de retribuição e diuturnidades por cada mês de duração do contrato**, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

3. **[novo] A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.**
4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. (...).
4. Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo anterior.
5. *Eliminado.*
6. (...).

(...)

Artigo 359.º

(...)

1. (...).
2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
 - a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
 - b) (...);
 - c) (...).

Artigo 360.º

(...)

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



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...).
3. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de **10 dias úteis** a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
4. (...).
5. (...).
6. Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.

Artigo 361.º

(...)

1. (...):
- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...).
2. (...).
3. (...).
4. O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual **por peritos** nas reuniões de negociação.
5. (...).
6. Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto nos nºs 1 ou 3.

Artigo 362.º

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

1. O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.
2. (...).
3. **[Novo] A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, podem ser requeridos documentos ao empregador para prova da motivação invocada.**
4. A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no n.º 1, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respetivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adotadas.
5. **[Novo] Terminada a fase de informação e consulta, os serviços do ministério responsável pela área laboral, emitem parecer no prazo de 15 dias, sobre a existência de fundamento substancial para o despedimento coletivo.**
6. Constitui contraordenação **muito grave** o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º

(...)

1 – (...):

- a) *Eliminado;*
- b) *Eliminado;*
- c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade **até 10 anos;**
- d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade **superior a 10 anos.**

2 – (...).

3 – (...).

- a) (...);
- b) (...).

4 – (...).

5 – O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho **é efetuado, no máximo,** até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

6 – [novo] Nos termos do número anterior, deve a entidade empregadora fazer prova da garantia do pagamento dos respetivos créditos dos trabalhadores, nomeadamente através de fiança ou de depósito bancário, dando conhecimento às entidades referidas no n.º 3 aquando do envio da ata e da relação.

7 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 364.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. (...).
4. Constitui contraordenação **grave** a violação do disposto neste artigo.

(...)

Artigo 366.º

(...)

1. Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a **um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.**
2. *Eliminado.*
3. (...).
4. *Eliminado.*
5. *Eliminado.*
6. *Eliminado.*
7. **[novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição e diuturnidades.**
8. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo.

(...)

Artigo 368.º



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...)

1. O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, **cumulativamente**, se verifiquem os seguintes requisitos:
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo, **contratos de trabalho a tempo parcial ou contratos de prestação de serviços** para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - d) (...);
 - e) **[novo] Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação de trabalho.**
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, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, os critérios **a seguir indicados, pela ordem estabelecida**:
 - a) **Menor antiguidade no posto de trabalho;**
 - b) **Menor antiguidade na categoria profissional;**
 - c) **Categoria profissional de classe inferior;**
 - d) **Menor antiguidade na empresa;**
 - e) **Menos impacto na vida do trabalhador.**
3. **A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade patronal não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.**
4. O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior, **com a garantida da mesma retribuição.**
5. Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento com violação do disposto nos n.º 1, 2 ou 4.

Artigo 369.º

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...).
2. Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

Artigo 370.º

(...)

1. (...).
2. Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela **área do emprego a verificação dos fundamentos substanciais** e os 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. Decorridos **30 dias** a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da receção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador **profere, por escrito, decisão de despedimento fundamentada de que notifica os trabalhadores.**
2. **Da decisão de despedimento consta:**
 - a) O motivo da extinção do posto de trabalho;
 - b) A confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, **com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;**
 - c) (...);
 - d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, **e prova da**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

garantia do pagamento dos créditos vigente na data de cessação do contrato, nomeadamente através de fiança ou depósito bancários;

- e) (...).
3. O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
- a) *Eliminado;*
 - b) *Eliminado;*
 - c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade **até 10 anos;**
 - d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade **superior a 10 anos.**
4. O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado, **no máximo**, até ao termo do prazo de aviso prévio.
5. Constitui contraordenação **muito grave** o despedimento efetuado com violação do disposto no presente artigo.
6. (...).

(...)

Artigo 387.º

(...)

- 1. (...).
- 2. **A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.**
- 3. (...).
- 4. (...).

(...)

Artigo 389.º

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...).
2. *Eliminado.*
3. Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no n.º 1.

(...)

Artigo 391.º

(...)

1. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, **por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição e diuturnidades por cada ano de antiguidade ou fração de ano, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até ao transito em julgado da sentença.**
2. (...).
3. (...).

(...)

Artigo 447.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. (...).
4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. (...).
8. (...).
9. *Eliminado.*

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Artigo 456.º

(...)

1. (...).
2. (...).
3. *Eliminado.*
4. (...).
5. (...).
6. (...).
7. (...).
8. (...).

(...)

Artigo 460.º

(...)

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais **ou direções de associações sindicais.**
2. **O direito, previsto no número anterior, em empresas em que não haja delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais, é exercido pelas direções das associações sindicais, aplicando-se o disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º, com as necessárias adaptações.**

Artigo 461.º

(...)

1. Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, **pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou intersindical.**
 - a) **Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
2. (...).
 3. (...).
 4. (...).

(...)

Artigo 500.º

(...)

1. Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva **com efeitos no termo de cada período de vigência**, mediante comunicação dirigida à outra parte, **acompanhada da respetiva proposta negocial**.
2. **A convenção coletiva mantém-se em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.**
3. *Eliminado.*
4. *Eliminado.*

(...)

Artigo 502.º

(...)

1. **A convenção coletiva apenas pode cessar:**
 - a) **Mediante revogação por acordo das partes.**
 - b) **Pela entrada em vigor de convenção coletiva que a substitua.**
2. *Eliminado.*
3. *Eliminado.*
4. **Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.**
5. **A revogação não prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.**
6. *Eliminado.*
7. *Eliminado.*



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

8. *Eliminado.*

(...)»

Artigo 3.º

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

O artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«(...)

Artigo 16.º

(...)

1. (...).
2. O membro do Governo responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes **e as organizações representativas dos trabalhadores**, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, **apenas** por motivos económicos e tecnológicos, ~~nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.~~
3. Os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto, **ouvidas as organizações representativas dos trabalhadores**, autorizar a laboração contínua do estabelecimento **apenas** por motivos económicos ou tecnológicos, ~~nomeadamente, por motivos de segurança ou operação dos equipamentos e condições de mercado em que as empresas se encontram, e, designadamente, por necessidade em função de aumento temporário ou extraordinário de atividade ou encomendas.~~
4. *Eliminado.*
5. (...).
6. **[novo] Para os efeitos do número anterior, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral emite parecer vinculativo, no prazo máximo de 10 dias a contar da data da recepção do requerimento.**
7. (Anterior n.º 6).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

8. Constitui contra-ordenação **muito grave** a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3. (?)

(...)»

Artigo 4.º

Alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

Os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 9.º, **10.º, 15.º-A, 17.º, 21.º, 25.º, 26.º, 28.º, 29.º, 31.º** e 59.º da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«(...)

Artigo 10.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infrações constatadas no exercício das respetivas competências, **bem como levantar autos de advertência apenas no caso de infrações classificadas como leves e que não causem prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social.**
2. (...):
 - a) (...);
 - b) Levantar autos de notícia e participações, relativamente a infrações constatadas no exercício das respetivas competências, **bem como, levantar autos de advertência apenas no caso de infrações classificadas como leves e que não causem prejuízo grave para a segurança social;**
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...).



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

3. O inspector do trabalho ou da segurança social, consoante os casos, pode, caso assim o entenda, notificar ou entregar imediatamente ao infractor os instrumentos referidos nos n.os 1 e 2.
4. (...).

(...)

Artigo 15.º-A

Procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços

1. (...).
2. (...).
3. Findo o prazo referido no n.º 1 sem que a situação do trabalhador em causa se mostre devidamente regularizada **e sem que o trabalhador tenha tentado ação executiva nos termos do artigo 26.º**, a ACT remete, em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público da área de residência do trabalhador, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.
4. (...).

(...)

Artigo 26.º

(...)

1. **A decisão condenatória que não seja cumprida** tem a natureza de título executivo.
2. **[novo] O auto de regularização, previsto no n.º 1 do artigo 15.º-A, adquire força executiva quando, decorrido o prazo nele descrito, a situação não tenha sido regularizada.**
3. **[novo] O trabalhador deve intentar respetiva ação executiva no prazo de 20 dias contados a partir do momento da aquisição do título executivo, sob pena de perda do direito.**
4. **[novo] O Ministério Público pode, a todo o momento, aderir à ação executiva interposta pelo trabalhador.**



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

5. **[novo] A entidade empregadora pode opor-se à execução, com efeito meramente devolutivo, no prazo de 20 dias a contar da citação.**
6. **[novo] Findo o prazo constante do n.º 3 sem que a ação executiva tenha sido intentada, aplica-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 15.º-A.**

(...)

Artigo 29.º

(...)

1. (...).
2. Na mesma notificação o infractor é informado da possibilidade de pagamento da coima, no prazo de cinco dias, com a redução prevista nos termos do artigo seguinte, desde que proceda simultaneamente ao cumprimento da obrigação devida.
3. (...).

(...)»

Artigo 6.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro

Os artigos **4.º, 12.º, 13.º, 14.º, 17.º, 24.º, 28.º, 30.º, 32.º** e 36.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«(...)

Artigo 4.º

Admissão e comunicação do contrato de trabalho de serviço doméstico

1. (...).
2. A admissão de **trabalhadores de serviço doméstico**, deve ser comunicada pela entidade empregadora, **no prazo de 24 horas anteriores ao início de actividade, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral e à Segurança Social**, com a indicação dos seguintes elementos:
 - a) Nome e idade do **trabalhador**;



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- b) Nome e morada do representante legal, **no caso de trabalhador menor**;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...).

(...)

Artigo 12.º

(...)

1. O trabalhador do serviço doméstico tem direito a um subsídio de Natal **correspondente** à retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia **15** de dezembro de cada ano.
2. *Eliminado.*
3. (...).

Artigo 13.º

(...)

1. O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a **35 horas**.
2. (...).
3. Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios, **não podendo ser superior a 42 horas, num período de referência estabelecido de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no Código do Trabalho.**

(...)

Artigo 32.º

(...)

1. (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

- d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) (...).
2. A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração.

(...)»

Artigo 14.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, os artigos 10.º-A, 10.º-B, **12.º-A**, 89.º-A **172.º-A**, 101.º-A a 101.º-E, **266.º-A**, **266-B**, 338.º-A, 498.º-A e 500.º-A com a seguinte redação:

«(...)

Artigo 12.º-A

Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

1. O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.
2. Acessoriamente à contraordenação prevista no número anterior a entidade patronal:
 - a) Fica impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
 - b) Fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
 - c) É obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

3. Os prazos previstos no n.º anterior contam-se a partir do trânsito em julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou, na sua falta, findo o prazo de 10 dias previsto no n.º 1 do art.º 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.
4. Sem prejuízo do disposto no art.º 147.º, sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.
5. No processo de recrutamento referido no número anterior aplica-se o disposto no artigo 145.º a respeito do direito de preferência na admissão.

(...)

Artigo 172.º-A

Direito de informação

1. O trabalhador, o delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical, a comissão de trabalhadores, a subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a ser informados sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho temporário, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e do contrato de utilização de trabalho temporário.
2. A empresa de trabalho temporário está obrigada a entregar, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de trabalho e do contrato de utilização, bem como a comunicar alterações, renovações e a cessação dos mesmos, às entidades referidas no n.º 1.
3. A empresa utilizadora está obrigada a entregar às entidades previstas no n.º 1, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de utilização e a fornecer os elementos que fazem prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário previstos no n.º 1 do art.º 175.º.
4. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do dever de informação previsto no presente artigo.

(...)



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

Artigo 266.º -A

Pagamento de trabalho por turnos

1. O trabalho por turnos é pago, no mínimo, com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável.
2. O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos é acumulável com o pagamento do acréscimo por trabalho noturno, sempre que o turno implique trabalho noturno, nos termos do artigo 223.º do Código do Trabalho.
3. O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos ou noturno não afasta o pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar.
4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 266.º-B

Antecipação da idade da reforma

1. O trabalhador em regime de turnos, tem direito a um regime específico de reforma antecipada a definir em legislação especial.
2. O regime previsto no número anterior deve prever:
 - a) A redução da idade de reforma e bonificação no cálculo da pensão de reforma com um acréscimo à taxa global de formação em mais 0,2% por cada ano de prestação de trabalho em regime de trabalho por turnos;
 - b) A adaptação das disposições relativas à base de incidência da taxa social única, a pagar em contribuições para a Segurança Social pelas entidades patronais, aumentando o seu valor proporcionalmente aos custos acrescidos para a segurança social resultantes do previsto na alínea anterior, devendo ser incluído no seu cálculo e apuramento a retribuição relativa ao trabalho por turnos.”

Artigo 500.º-A

Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva

Eliminado



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

(...»

Artigo 31.º

Norma revogatória

- a) São revogados os artigos 5.º, 10.º, 142.º, 204.º, 206.º, 207.º, 208.º, 208.º-B, 497.º, 500.º-A, 501.º e 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).

(...»

Assembleia da República, 20 de outubro de 2022

Os Deputados,

ALFREDO MAIA; ALMA RIVERA