ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE SEGURANÇA SOCIAL E TRABALHO

A SUA EXCELÊNCIA
A PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

N.º único 430882
N/Referência: 64/**10.ª CSST/2012**

Data: 09 Maio 2012

Assunto: Texto Final da Proposta de Lei n.º 46/XII (1.ª) (GOV) - Procede à terceira revisão ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Junto envio a Vossa Excelência, para efeitos de agendamento da sua votação final global em Plenário, o **Texto Final da Proposta de Lei n.º 46/XII (1.ª) (GOV)** - Procede à terceira revisão ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, resultante da discussão e votação na especialidade da referida iniciativa legislativa, realizada nas reuniões de 20, 26 e 27 de abril, 3 e 8 de maio de 2012, desta Comissão Parlamentar.

Com os melhores cumprimentos,

O PRESIDENTE DA COMISSÃO

(José Manuel Canavarro)

Assembleia da República - Palácio de S. Bento - 1249-068 Lisboa
Tel. (+351) 213 919 030 - Fax (+351) 213 936 951 - E-mail: Comissao.10A-CSSTXII@ar.parlamento.pt

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Segurança Social e Trabalho

TEXTO FINAL

Proposta de Lei n.º 46/XII (GOV)

Procede à terceira revisão ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

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, 91.º, 94.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, 479.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 91.º

[...]

1 - [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 - [...].

3 – Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de Sistema Europeu de Transferência de Créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num

máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4 - A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º.

5 - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6 – [*Anterior n.º 3*].

7 - [*Anterior n.º 4*].

8 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 6.

Artigo 94.º

[...]

1 - [...].

2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3 - [*Anterior n.º 2*].

4 - [*Anterior n.º 3*].

5 - [*Anterior n.º 4*].

6 - [*Anterior n.º 5*].

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) [...];

m) 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) Aumento 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

Afixação do mapa de horário de trabalho

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 trabalho 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, 15 de agosto, 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, nos termos da legislação aplicável, 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 - Nos cinco dias posteriores ao facto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar.

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 laboral 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 - [...].

2 - [...].

3 - [*Revogado*].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

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 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 do emprego 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;

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 - O disposto nos números anteriores não prejudica a proteção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica.

4 - 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 caráter 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 reafectado 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 10 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 - Após as comunicações previstas no artigo anterior, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias, 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 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 376.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) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

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 nas situações referidas no n.º 2 e na alínea *b)* do n.º 3 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) 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 n.º 1 do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

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 479.º

[...]

1. No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, ouvidos os interessados, procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação.

2. Caso delibere no sentido da existência de disposições discriminatórias, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral notifica as partes nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, no prazo de 60 dias, procederem às respetivas alterações.

3. Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que se verifiquem as necessárias alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, acompanhada

dos documentos relevantes, nomeadamente, de cópia da ata da deliberação e das pronúncias dos interessados.

4. [*Anterior n.º 2*].

5. [*Anterior n.º 3*].

6. [*Anterior n.º 4*].

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 6 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 96.º-A, 208.º-A, 208.º-B e 298.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 96.º-A

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

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 verifiquem 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 3 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

Feriados

A eliminação dos feriados de Corpo de Deus, de 5 de outubro, de 1 de novembro e de 1 de dezembro, resultante da alteração efetuada pela presente lei ao n.º 1 do artigo 234.º do Código do Trabalho, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

Artigo 10.º

Regiões Autónomas

1 - Na aplicação das alterações introduzidas pela presente lei ao Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respetivos órgãos e serviços regionais.

2 – Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respetivas séries nos jornais oficiais.

3 – Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respetivas Assembleias Legislativas.

4 - As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos fixados no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 - As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respetivos estatutos político-administrativos.

Artigo 11.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.

Palácio de S. Bento, 9 de maio de 2012.

O Presidente da Comissão,

José Manuel Canavarro