



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

Projecto de Lei n.º _____/X

**Altera o “Código do Trabalho” e a respectiva regulamentação,
repondo justiça social e laboral.**

Exposição de motivos:

Vivemos hoje na era da globalização, assistindo a uma feroz competição da União Europeia com os Estados Unidos e os países dos mercados emergentes, nomeadamente a China e a Índia, que tem vindo a imprimir uma maior desregulamentação e precarização social e laboral.

É precisamente em nome da competitividade e do funcionamento do mercado, dos "desafios do século XXI" que a U.E. com o objectivo de reforçar os objectivos da Estratégia de Lisboa, apresentou o Livro Verde, que faz uma abordagem da “evolução” do Direito do Trabalho e da sua modernização, - o principal desafio político do mercado de trabalho europeu -, como uma das principais condições para assegurar a adaptação de trabalhadores e de empresas aos desafios da globalização.

Na realidade o que se pretende para esse imenso “mercado de trabalho” a 27, e com a “modernização da legislação laboral para século XXI” como aponta o Livro Verde da U.E., é a transformação do moderno direito de trabalho em direito comercial, ou seja, é ver e tratar o trabalhador como mera mercadoria, facilmente descartável.

Reconhecendo que a génese do Direito do Trabalho fundou-se na necessidade de atenuar as desigualdades económicas e sociais inerentes à relação de trabalho, o documento garante também que, desde os anos 1990, as reformas da legislação nacional nos diferentes países da UE têm se pautado pela flexibilidade ao nível da diversificação contratual.

Neste sentido, a generalização aos Estados nacionais de políticas de flexigurança visa “que os trabalhadores troquem a segurança tradicional no emprego por segurança no mercado”¹.

São as políticas de flexigurança, mais flexibilidade que segurança, que marcam a revisão do código de trabalho em Portugal.

O “Código do Trabalho” e a Lei que o regulamenta procuraram consolidar um modelo de desenvolvimento baseado em baixas remunerações e na precariedade, no arbítrio do patronato, na desregulação e desequilíbrio das relações laborais, em manifesto prejuízo dos trabalhadores, o que, inexoravelmente, conduz o país para um maior atraso social e económico, afastando-nos cada vez mais do nível de vida dos cidadãos da União Europeia.

O “Código do Trabalho” constitui um evidente retrocesso civilizacional, “dinamita” os princípios basilares que distinguem o Direito do Trabalho do Direito das Obrigações, ao colocar as partes, trabalhador e entidade patronal, em pé de igualdade. Ora, como todos sabemos o trabalhador está numa situação de dependência económica quando negoceia um contrato de trabalho, pois dele depende a sua subsistência, a sua vida. O “Código”, ao fazer tábua rasa desse facto, constitui um retrocesso na forma de pensar as relações de trabalho, quase até à época da Revolução Industrial, confirmando, assim, a clara intenção do anterior Governo de direita de afastar a especificidade do Direito de Trabalho, das regulamentações laborais portuguesas, decisivamente a favor do patronato.

Ora, resulta evidente do princípio da igualdade constitucionalmente garantida, bem como das mais elementares regras do direito, que não se pode tratar de forma igual o que à partida é, no caso vertente, à vista de todos, desigual.

¹ Relatório conjunto sobre o emprego 2006/2007 – Conselho da União Europeia – Bruxelas, 23 de Fevereiro de 2007

O “Código do Trabalho” teve como ponto de partida um erro crasso: pretende fazer passar como modelo a precarização laboral, e de que, seguindo tal modelo, Portugal aumentará a sua competitividade e produtividade. Isto, para além do mais, constitui, à partida, um grosseiro e propositado desconhecimento das estatísticas europeias, nas quais os trabalhadores portugueses figuram como trabalhando mais horas por semana que a média dos trabalhadores europeus. A média da U.E./27 é de 37,7h e em Portugal 38,2h semanais efectivamente trabalhadas. O que o governo fingiu não saber é que a produtividade está directamente relacionada com a qualificação profissional e com as estratégias de mercado seguidas pelas empresas.

Numerosos especialistas pronunciaram-se dizendo que a “culpa” da baixa produtividade não pode ser assacada somente aos trabalhadores, não são eles que decidem as políticas macro-económicas e de valorização do capital humano, nem as estratégias empresariais e apostas de mercado, e nem tampouco definem os modelos de organização do trabalho no seio da empresa.

Por outro lado, o aumento da produtividade das empresas não depende fundamentalmente e, muito menos, exclusivamente, dos trabalhadores ou das leis laborais.

A produtividade e a competitividade das empresas portuguesas estão hoje assentes na mais elevada precariedade laboral da U.E., na flexibilidade do chamado mercado de trabalho e nos baixos salários praticados em Portugal.

Conclui-se, pois, que o governo neoliberal do PSD/CDS-PP e agora o do Partido Socialista escolheram o “remédio errado”, porque nunca perceberam, ou quiseram perceber, a “doença” que mina a economia portuguesa.

Para o Bloco de Esquerda, o que o País necessita, constata-se pelos mais variados quadrantes e pelas mais diversas opiniões publicadas, é de um novo modelo de desenvolvimento assente na inovação tecnológica e numa nova concepção do produto, numa melhor organização do trabalho, com respeito pelos direitos dos trabalhadores e numa aposta em ensino e formação profissional qualificantes. Os sucessivos governos, paradoxalmente e sintomaticamente, sempre responderam com leis penalizadoras dos

trabalhadores portugueses que configuram um mercado retrocesso social nas relações laborais em Portugal.

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho não só se manteve a dispersão legislativa, como ainda se implementaram medidas que, pelo que representam na diminuição dos direitos dos trabalhadores vale a pena sublinhar:

- os contratos a prazo podem prolongar-se até seis anos;
- a consagração do princípio de não reintegração em caso de despedimento ilícito, possibilitando à entidade patronal pagar sem reintegrar o trabalhador no seu posto de trabalho ainda que esta seja a vontade do mesmo;
- a manutenção do horário de início do período de trabalho nocturno, assim como da discriminação no pagamento da sua retribuição;
- a manutenção da possibilidade de realização de horários de trabalho de 12h/dia até às 60h semanais;
- o acréscimo das limitações do direito à greve;
- a consagração da caducidade das convenções colectivas de trabalho;

São matérias que, só por si, ilustram o verdadeiro retrocesso dos direitos laborais que o auto denominado “código do trabalho” corporiza.

A crise da contratação colectiva é indissociável das novas regras estabelecidas pelo “Código do Trabalho”, mesmo que seja inegável que já antes havia dificuldades e bloqueamentos. Só que, consabidamente, o “Código” não resolveu os problemas, antes os agravou. A Lei 9/2006 já pela mão do governo PS continuou a não assegurar o desenvolvimento da contratação colectiva num ambiente de equilíbrio entre as partes, reduzindo os prazos para a caducidade da convenção e não substituída, colocando os sindicatos e os trabalhadores em “absoluto estado de necessidade”, mantendo o vazio contratual.

Desde a entrada em vigor do Código de Trabalho caducaram 11 contratos colectivos. Os contratos publicados ao longo de 2007, segundo os dados do Ministério do Trabalho, dão conta da publicação de 341 CCT, acordos de adesão e regulamentos de extensão. Significa menos 55 CCT do que em 2006, envolvendo 1.582 milhões de trabalhadores, o que significa mais 70 mil trabalhadores.

A vigência média das tabelas salariais mantém-se elevada, o que significa que foram acordados contratos que há muito tempo não eram revistos. No entanto, os sindicatos consideram que os dados revelados não garantem uma maior predisposição das partes para negociar, uma vez que continuam a haver bloqueios.

As propostas que se pré-anunciam fruto do recente Acordo da Concertação Social vêm introduzir novos e mais rápidos mecanismos de caducidade da contratação colectiva, para destruir os direitos que esta consagra, fruto de décadas de luta de gerações de trabalhadores.

As orientações violam a Convenção da OIT e a Constituição, representam uma ameaça muito grave para os contratos colectivos que defendem os trabalhadores. “Após a caducidade da convenção, e até à entrada em vigor de outra convenção colectiva ou decisão arbitral, se mantêm os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho e respeitantes a: retribuição do trabalhador, categoria do trabalhador e respectiva definição; duração do tempo de trabalho; regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social e pelo Serviço Nacional de Saúde;”

“Criar um mecanismo de arbitragem necessária, accionável a pedido de uma das partes e quando não tenha sido concluída uma convenção colectiva nos doze meses subsequentes à verificação da caducidade”. Mas aí, com o anterior contrato sem efeitos, a base de negociação será completamente diferente, sindicatos passam a “negociar” em estado de necessidade. Esta «arbitragem necessária» viola o princípio da liberdade negocial.

Propõem a explicitação da possibilidade de adesão individual aos contratos em vigor de trabalhadores não sindicalizados. A adesão individual é uma matéria controversa, de duvidosa constitucionalidade e que visa o enfraquecimento dos sindicatos, principalmente dos mais combativos, tentando desta forma abrir espaço à destruição dos direitos colectivos mais favoráveis aos trabalhadores.

Por outro lado, nada se altera de substancial no que diz respeito ao direito inalienável à greve, a não ser estender a definição de serviços mínimos à administração indirecta do Estado. Desde logo, o âmbito do que se entende por serviços mínimos é alargado de tal forma que nos parece ultrapassar a protecção pretendida pela Constituição, quase se transformando os

serviços mínimos em serviços máximos e consagra-se que a prestação dos serviços mínimos é efectuada sob a autoridade e direcção da entidade patronal - como se a obrigação de prestar serviços mínimos não fosse uma obrigação legal, mas sim subordinada ao contrato de trabalho -. O governo nada propõe para eliminar a chamada “cláusula de paz social”(art. 606º).

Esta “cláusula” consiste na renúncia ao exercício do direito à greve em sede de contratação colectiva, o que, claramente, constitui uma ofensa aos direitos fundamentais e constitucionalmente consagrados. O direito à greve é um direito de exercício colectivo e é atribuído individualmente a todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, cabendo apenas às associações sindicais a possibilidade de a declarar. Assim sendo, não nos parece que as associações sindicais possam renunciar a um direito de que não são titulares. Por outro lado, a regulamentação dos serviços mínimos cabe aos sindicatos, tal como defende a OIT, e, contrariamente ao que o governo defende, estes não podem ser limitados por instrumentos de regulamentação colectiva ou definidos pelo ministro.

O governo do Partido Socialista enterrou definitivamente o seu programa, sufragado pelos portugueses em 2005, que consagrava claramente: “..., o governo promoverá a revisão do Código de Trabalho, tomando por base as propostas de alteração apresentadas na Assembleia da República, ...”. Nasce assim o Código Vieira da Silva.

1O Código Vieira da Silva vem desequilibrar ainda mais a relação de forças capital-trabalho a favor do patronato. Em nome da competitividade das empresas, reforça *o unilateralismo patronal e a individualização das relações laborais, largamente predominantes (90%) na determinação da categoria profissional, do horário de trabalho e da remuneração. Três dos domínios essenciais da relação laboral (LBRL: 75);*

O recente relatório da OCDE vem uma vez mais a insistir na “rigidez dos despedimentos individuais”, o que é um perfeito embuste, pois como é reconhecido no relatório do Livro Branco *que «contratar e despedir» é fácil.*

1A taxa de rotação no mercado de trabalho em Portugal é relativamente elevada, sendo superior à da Alemanha, da Finlândia, da França e da Itália mas inferior à da Dinamarca, do Reino Unido e da Suécia (LBRL: 33);

2

3Acrece que a flexibilidade e a precariedade são muito elevadas. A população com emprego ou trabalho precário e os desempregados já representam 41,8% da população empregada. Com contratos a prazo, temporários e recibos verdes, os chamados precários, temos 1,8 milhões de trabalhadores.

A análise e conclusões a que se chegou são à muito conhecidas, a especialização da economia portuguesa se baseia nos baixos salários, numa alta taxa de precariedade, numa enorme rotação de emprego, de destruição e criação de emprego, pondo em causa uma ideia pré concebida pela OCDE, o governo e os patrões, quanto à rigidez da legislação laboral portuguesa.

O momento é de rupturas com as actuais políticas. É uma exigência democrática e cidadã a revogação do código laboral, a criação de emprego e o combate ao desemprego e à precariedade.

O Bloco de Esquerda coloca a necessidade imediata de corrigir a desumanidade mais conservadora das políticas do código laboral, renovando propostas suas e recuperando outras do Partido Socialista enquanto oposição.

Defendemos:

- A reintrodução do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador na medida em que este é a parte mais fraca na relação de trabalho;
- A humanização dos horários de trabalho harmonizado a conciliação entre o trabalho e a família, defendendo a adaptabilidade de horários de trabalho e da mobilidade geográfica e funcional, rejeitando o «banco de horas» e apostando na formação e qualificação do emprego;
- Redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas por forma a permitir a criação de mais emprego.

- A dinamização da contratação colectiva contra o vazio contratual e a individualização das relações de trabalho, pondo fim à caducidade das convenções colectivas de trabalho permitindo a manutenção dos direitos dos trabalhadores até nova convenção;
- Diminuição da precariedade limitando os contratos a termo a um ano, fim do qual se passa a contrato efectivo;
- Exercício democrático do direito de greve e de prestação de serviços mínimos;
- Permitir a readmissão do trabalhador em caso de despedimento ilícito;
- Democracia nas empresas não limitando o exercício da actividade dos Sindicatos e das Comissões de Trabalhadores;
- Fim da norma inconstitucional que permite o encerramento arbitrário de empresas;
- Reposição dos direitos do trabalhador-estudante para que possa aumentar as suas qualificações e conhecimentos;
- Reforço das medidas contra a discriminação das mulheres no trabalho, com promoção de políticas de igualdade entre a mulher e o homem;
- Reforço de políticas de apoio à maternidade e paternidade;
- Antecipação da idade de reforma para os trabalhadores nocturnos e por turnos;

É fundamental retomar os princípios do Direito de Trabalho. Como muito bem refere Dr.º José João Abrantes *in* Questões laborais, citando Hanau/Adomeit, “O Direito do Trabalho nasceu porque a igualdade entre a entidade patronal e o trabalhador não passava de uma ficção. O facto de o trabalhador aparecer como a parte mais fraca e a possibilidade real de a entidade patronal abusar dos poderes que o próprio quadro contratual lhe confere justificaram desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e estiveram na génese deste ramo do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico de fortíssima feição proteccionista”.

Daqui resulta evidente que não se pode tratar de forma igual o que à partida é, no caso vertente, à vista de todos, desigual.

Assim, de forma prática e com o intuito de minorar os evidentes efeitos nefastos para os trabalhadores de algumas disposições do “código do trabalho” e respectiva regulamentação, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, apresenta o seguinte Projecto de Lei :

Artigo 1.º
Objecto

O presente diploma altera a Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, bem como o Código de Trabalho, publicado em anexo, e a Lei 35/2004, de 29 de Julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março, que aprovou a Regulamentação do Código de Trabalho.

Artigo 2.º
Alteração à Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto

Os artigos 6.º, 11.º e 16.º da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 6.º
(...)”

O disposto no código do trabalho não se aplica ao trabalhador de pessoa colectiva pública que não seja funcionário ou agente da Administração Pública excepto o que resultar num tratamento mais favorável para o trabalhador

Artigo 11.º
(...)”

1 – (...).

2 – Eliminar.

Artigo 16.º
(Celebração de contratos de prestação de serviços com menores)
(...)”

Artigo 3.º
Alterações ao Código de Trabalho publicado em anexo à Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto,
com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março.

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 22.º, 23.º, 25.º, 28.º, 29.º, 31.º, 32.º, 33.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 40.º, 42.º, 43.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 50.º, 51.º, 65.º, 73.º, 74.º, 79.º, 80.º, 98.º, 105.º, 107.º, 109.º, 127.º, 128.º, 129.º, 130.º, 131.º, 132.º, 133.º, 135.º, 136.º, 137.º, 138.º, 139.º, 140.º, 141.º, 142.º, 143.º, 144.º, 153.º, 155.º, 156.º, 159.º, 161.º, 163.º, 164.º, 168.º, 169.º, 172.º, 173.º, 175.º, 176.º, 177.º, 189.º, 191.º, 192.º, 193.º, 194.º, 196.º, 205.º, 208.º, 213.º, 225.º, 230.º, 257.º, 263.º, 313.º, 314.º, 315.º, 388.º, 389.º, 396.º, 398.º, 401.º, 410.º, 429.º, 430.º, 431.º, 433.º, 435.º, 436.º, 438.º, 439.º, 442.º, 443.º, 444.º, 449.º, 461.º, 464.º, 465.º, 467.º, 470.º, 504.º, 505.º, 531.º, 532.º, 533.º, 536.º, 537.º, 541.º, 542.º, 544.º, 554.º, 555.º, 556.º, 557.º, 558.º, 560.º, 563.º, 565.º, 575.º, 578.º, 595.º, 596.º, 598.º, 599.º, 601.º e 604.º do Código do Trabalho publicado em anexo da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 2.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3 – (...).

4 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e o regulamento de condições mínimas.

Artigo 3.º

(...)

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.

Artigo 4.º

(...)

As fontes de direito superiores prevalecem sobre fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

Artigo 22.º

(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1 - (...).

2 - O Estado deverá promover a igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

3 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 23.º

(...)

1 - A entidade patronal não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada na ascendência, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 – Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, cabendo à entidade patronal o ónus da prova que os factos e circunstâncias alegados não constituem discriminação.

3 - É proibido despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o trabalhador, por motivo de exercício de direito ou de acção judicial contra prática discriminatória.

4 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, até um ano após a data do exercício de direito ou de acção judicial contra prática discriminatória.

5 - A violação do disposto no número 3 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, nos termos gerais de direito, que acrescerá a quaisquer outras previstas na lei.

Artigo 25.º

(Medidas de discriminação positiva)

Não são consideradas discriminatórias as medidas de natureza legislativa, regulamentar ou administrativa, que se dirijam a determinados sectores da população, grupos alvo específicos ou grupos desfavorecidos, com o objectivo de corrigir uma desigualdade de facto ou de garantir o exercício de direitos em condições de igualdade.

Artigo 28.º

(...)

1 - (...).

2 – Eliminar.

3 – (...).

Artigo 29.º

(Nulidade de disposições discriminatórias)

São nulas todas as disposições discriminatórias, em matéria de acesso a qualquer emprego, profissão ou categorias profissionais, ou em matéria de remunerações contidas designadamente em lei, em regulamentação ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 31.º

(Indiciação da discriminação e obrigatoriedade de registos)

1 – É indiciadora de prática discriminatória, nomeadamente, a desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço da entidade patronal e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade.

2 - Todas as entidades públicas e privadas deverão manter durante cinco anos registos de todos os recrutamentos feitos, donde constem, por sexos, nomeadamente os seguintes elementos:

- a) Convites endereçados para preenchimento de lugares;
- b) Anúncios publicados de ofertas de emprego;
- c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;

- d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) Balanços sociais, quando obrigatórios nos termos da lei, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no trabalho e no emprego.

Artigo 32.º

(Acesso à documentação)

O juiz poderá ordenar, oficiosamente, a junção aos autos de toda a documentação necessária ao julgamento em causa, nomeadamente dos elementos referidos no artigo anterior e quaisquer dados estatísticos ou outros que julgue relevantes.

Artigo 33.º

(...)

1 - (...).

2 – A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação e assistência.

Artigo 35.º

(...)

1 – A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados antes ou depois do parto.

2 – (...).

3 – (...).

4 – É irrenunciável o direito ao gozo efectivo de, pelo menos seis semanas de licença de maternidade a seguir ao parto, não podendo o mesmo ser substituído, nem por acordo das partes, nem por qualquer compensação económica ou outra.

5 – Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido da mãe, pelo tempo de duração do internamento.

6 – Em caso de aborto ou de interrupção espontânea da gravidez, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias.

Artigo 36.º

(...)

1 – O pai tem direito a uma licença por paternidade de seis semanas a gozar a seguir ao parto.

2 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

3 – No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de sessenta dias.

4 – (...).

5 – É irrenunciável o direito ao gozo efectivo da licença prevista no n.º 1.

Artigo 37.º

(...)

1 – A mãe ou o pai de menor com deficiência ou com doença crónica têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho.

2 – (...).

3 – A redução do período normal de trabalho, referida no número anterior nunca poderá ser inferior a 5 horas por semana, sem prejuízo de disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Artigo 38.º

(...)

1 – (...).

2 – Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 - Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 - O disposto nos números 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 - Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos números 2 e 4 do artigo 35.º, nos artigos 43.º e 48.º e no n.º 3 do artigo 50.º

Artigo 39.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - As dispensas para a amamentação e aleitação referidas nos números anteriores nunca poderão ser inferiores a dois períodos distintos, cuja duração não poderá ser inferior a uma hora.

Artigo 40.º

(...)

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, para prestar assistência imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de doze anos.

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de doze anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 – (...).

Artigo 42.º

(...)

O disposto nos artigos anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou de doença crónica.

Artigo 43.º

(...)

1 – (...):

a) – (...).

b) – A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, cada um, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

c) – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 – (...).

7 – (...).

Artigo 45.º

(...)

1 - O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

Artigo 46.º

(...)

1 - A trabalhadora grávida ou lactante, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho com idade inferior a doze meses, não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

2 - Eliminar

Artigo 47.º

(...)

1 - As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes que laborem em regime de turnos ou de trabalho nocturno, fazendo prova por declaração médica do seu estado, passam ao regime normal e diurno de trabalho pelo período de 365 dias, sendo 180 antes da data presumível do parto.

2 - Sempre que por declaração médica o seja comprovado, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante passa imediatamente ao regime de trabalho diurno, em função compatível com o seu estado de saúde.

3 - A aplicação do previsto nos números anteriores não prejudica os direitos que advêm às trabalhadoras referidas no que diz respeito ao subsídio de trabalho nocturno, a retribuição média correspondente à remuneração das horas de trabalho nocturno e a contagem para antecipação da idade de reforma.

Artigo 48.º

(...)

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso das licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º, a entidade patronal deverá facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 50.º

(...)

1 – Não determinam perda de quaisquer direitos, e são consideradas como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças prevista pelos artigos 35º e 36º;
- b) Eliminar

- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...).

2 – As situações previstas nas alíneas d), e) e g) não determinam a perda de qualquer direito, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 – (...).

Artigo 51.º

(...)

1 - A cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, promovida pela entidade patronal, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério que tutela a área laboral, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 - É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

6 - A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificativo.

7 - Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

8 – O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao trabalhador que se encontre no gozo da licença prevista no artigo 36º.

9 - O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Artigo 65.º

(...)

1 - (...).

2 – Eliminar

3 - Eliminar

4 - Eliminar

5 - Eliminar

6 - Eliminar

7 - Eliminar

Artigo 73.º

(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1 - (...).

2 - O Estado estimula e apoia a formação, a contratação e a integração profissional de pessoas com deficiência ou doença crónica, nomeadamente através de medidas activas à integração de pessoas deficientes, de medidas de apoio, readaptação profissional e de participação, nos casos em que o trabalhador tenha capacidade de trabalho reduzida.

3 - Os programas de apoio à integração profissional de pessoas deficientes são regulados por legislação própria.

Artigo 74.º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 - As práticas relacionadas com o acesso ao emprego, nomeadamente no que diz respeito ao recrutamento, não constituirão discriminação se, em virtude da natureza da actividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, a situação de deficiência afecte níveis e áreas de funcionalidade que constituam requisitos essenciais e determinantes para o exercício dessa actividade, na condição do objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2 - Quando as despesas inerentes às medidas de adaptação e readaptação profissional, nomeadamente de mudanças físicas no local de trabalho, formação ou recursos tecnológicos

adaptados à deficiência em causa, puderem ser suficientemente compensados por medidas promovidas pelo Estado em matéria de integração profissional de cidadãos com deficiência, os encargos não são considerados desproporcionados.

3 - A entidade patronal adopta medidas adequadas destinadas a assegurar a igualdade de tratamento dos trabalhadores ou com deficiência ou com doença crónica, em função das necessidades numa situação concreta, para que a pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego, ou que possa nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal.

4 - A decisão da entidade patronal referida no número 1 carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da protecção dos direitos da pessoa com deficiência.

Artigo 79.º

(...)

1 - Para efeitos de aplicação do presente diploma, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 - Ficam ainda abrangidos pelas disposições constantes do presente os estudantes que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Sejam trabalhadores por conta própria;
- b) Frequentem cursos de formação profissional ou programas de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses.

3 - Não perde o estatuto de trabalhador-estudante quem, estando por ele abrangido, seja entretanto colocado na situação de desemprego involuntário.

Artigo 80.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – A dispensa referida no número anterior nunca poderá ser inferior a seis horas por semana, sem prejuízo de tratamento mais favorável, e não determina a perda de retribuição ou de qualquer outro direito ou regalia.

4 - A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade patronal, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 - Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos números 2 e 5 do presente artigo.

6 - A dispensa de serviço para frequência de aulas, prevista no n.º 2 do presente artigo, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

7 - O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a sete horas por dia e a trinta e cinco horas por semana, nos termos do artigo 163º, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior e sem prejuízo da redução do período normal de trabalho.

8 - Mediante acordo, podem as partes afastar a aplicação do número anterior em favor do regime flexível previsto na lei geral, tendo o trabalhador-estudante direito, nesse caso, no mínimo, a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de remuneração.

Artigo 98.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) O horário de trabalho, o período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) (...).

2 - (...).

3 – Eliminar.

Artigo 105.º

(...)

1 – (...).

2 – Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a entidade patronal tem de dar um aviso prévio de sete dias úteis.

Artigo 107.º

(...)

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) (...);

c) (...).

Artigo 109.º

(...)

1 - (...).

2 - O período experimental não pode, nestes casos, exceder noventa dias.

Artigo 127.º

(...)

Ao contrato de trabalho pode ser aposta condição ou termo suspensivo, mas a correspondente cláusula deve constar de documento assinado por ambas as partes.

Artigo 128.º

(...)

O regime fixado na presente secção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho, salvo se estes estabelecerem tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 129.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 392.º ou em outra norma especial, o contrato de trabalho com termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

2 - (...)

a) Substituição de trabalhador que, por qualquer razão se encontre impedido de prestar o seu trabalho;

b) Substituição de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) (...);

d) Eliminar;

e) Actividades sazonais;

f) (...);

g) (...);

h) (...).

3 - (...):

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta;

b) Eliminar.

4 - Os contratos a termo celebrados de acordo com os números 2 e 3, não podem em caso algum ser superiores a um ano, devendo as suas causas ser devidamente enunciadas e o contrato enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

5 - A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos nos números 2 e 3 importa a nulidade da estipulação do termo, passando o contrato a sem termo.

Artigo 130.º

(...)

1 - Cabe à entidade patronal o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo;

2 (...).

Artigo 131.º

(...)

1 - O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) (...);

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 133.º.

2 - (...).

3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 - Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e g) do mesmo número deste artigo.

Artigo 132.º

(...)

1 - A celebração sucessiva ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades da entidade patronal, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 - Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas e) e g) do n.º 1 do artigo 129.º.

3 - (...).

4 - Sem prejuízo do disposto no artigo 392.º, é nulo, não produzindo nenhum efeito, o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

5 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado 12 meses, impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

Artigo 133.º

(...)

1 – A entidade patronal deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo.

2 - (...).

3 – Eliminar

4 – (...).

Artigo 135.º

(...)

1 - (...).

2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração base.

3 – Cabe à entidade patronal o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1.

Artigo 136.º

(...)

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável.

Artigo 137.º

(...)

1 - (...).

2 – A formação profissional certificada corresponde a um mínimo de 35 horas anuais.

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

Artigo 138.º

(...)

1 - (...).

2 – Eliminar.

Artigo 139.º

(...)

1 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder um ano, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2 - Eliminar

3 - Eliminar

Artigo 140.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 – (...).

3 - A renovação dos contratos com prazo inferior a um ano só é possível até ao limite máximo fixado no n.º 4 e nos casos excepcionais em que se mantiverem as circunstâncias de transitoriedade que justificaram a estipulação do termo no contrato inicial, o que deverá constar de estipulação escrita entre as partes.

4 - A renovação do contrato não pode modificar as funções e categoria profissional do trabalhador, ressalvando-se, quanto a esta última, as alterações que resultarem de progressão em função da antiguidade do trabalhador.

5 - A renovação do contrato nos termos do n.º 2 tem por limite 12 meses consecutivos, findos os quais o contrato será automaticamente convertido em contrato sem termo.

6 - Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação ou prorrogação.

Artigo 141.º

(...)

O contrato considera-se sem termo se for excedido o prazo de duração máxima fixado no artigo 139º ou o disposto nos números 2 e 4 do artigo anterior, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 142.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo 129.º.

Artigo 143.º

(...)

A celebração de contrato de trabalho a termo incerto só é admitida nas situações previstas nas alíneas a), e), g), e h) do n.º 1 do artigo 129.º.

Artigo 144.º

(...)

- 1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, não podendo ultrapassar, no entanto, o prazo máximo de um ano.
- 2- No caso de substituição do trabalhador ausente por baixa médica o prazo previsto no número anterior não poderá exceder o limite máximo previsto em legislação própria da segurança social.

Artigo 153.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

6 – A preterição do disposto no n.º 2 configura nulidade do regulamento interno, não produzindo este qualquer efeito à excepção das matérias mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 155.º

(...)

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, incluindo as interrupções e os intervalos considerados tempo de trabalho nos termos do artigo seguinte.

Artigo 156.º

(...)

São considerados tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho ou pausas como tal consideradas nos instrumentos de regulamentação colectiva e as resultantes de usos e costumes reiterados das empresas;

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) O tempo dispendido para a votação e eleição da comissão de trabalhadores e sub comissão de trabalhadores, da comissão sindical e para a comissão de higiene e segurança.

Artigo 159.º

(...)

1 – Considera-se horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 – Eliminar.

3 – Eliminar.

Artigo 161.º

(...)

1 – A entidade patronal que pretenda organizar a actividade laboral segundo um certo ritmo deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.

2 – É proibido à entidade patronal impor um ritmo de actividade acima das capacidades do trabalhador, não podendo este ser prejudicado por tal facto, nem ver diminuídos os seus direitos e regalias.

Artigo 163.º

(...)

1 - (...).

2 - O tempo de trabalho é reduzido até não exceder as sete horas por dia ou trinta e cinco horas por semana, sendo reduzido progressivamente nos seguintes termos:

a) Com a entrada em vigor da presente lei o tempo de trabalho é reduzido, em 1 de Julho de 2008, duas horas, fixando-se em trinta e oito horas por semana;

b) O tempo de trabalho é progressivamente reduzido no início dos anos subsequentes em uma hora, até completar trinta e cinco horas por semana;

c) O disposto no número anterior não é aplicável aos sectores de actividade ou empresas em que tenha sido estabelecido um calendário de redução mais célere;

d) Por regulamentação colectiva ou por lei, são fixados horários inferiores a trinta e cinco horas por semana, para os trabalhadores em regime de trabalho nocturno, por turnos, ou nos trabalhos considerados insalubres, penosos ou de desgaste rápido.

3 - Eliminar

Artigo 164.º

(...)

Sem prejuízo da duração máxima do período normal de trabalho semanal, estabelecido na lei, a duração média do trabalho semanal, incluindo as horas suplementares, não pode exceder período de referência fixado e acordado em sede de negociação de convenção colectiva.

Artigo 168.º

(...)

1 - A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho é feita de acordo com o estabelecido no artigo 163.º e pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar prejuízo para a situação económica dos trabalhadores, nem qualquer alteração das condições de trabalho que lhes seja desfavorável.

Artigo 169.º

(...)

1 - Sem prejuízo da duração máxima do período normal de trabalho semanal estabelecida neste código, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, deve ser fixado num período de referência em instrumento de regulamentação colectiva.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

Artigo 172.º

(...)

1 – (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - As entidade patronal deverão adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.

5 – A definição do horário de trabalho deve respeitar o direito dos trabalhadores à conciliação da actividade profissional e da vida familiar.

Artigo 173.º

(...)

1 – Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados.

2 - (...).

3 - Eliminar

4 - Eliminar

5 – (...).

6 – Da alteração do horário de trabalho não pode resultar nenhum prejuízo económico, laboral ou familiar para o trabalhador.

Artigo 175.º

(...)

1 - Por convenção colectiva pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

2 - (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 - O prazo referido no número anterior suspende-se se a Autoridade para as Condições de Trabalho solicitar a prestação de informações ou a apresentação de documentos e recomeça logo que as informações ou os documentos forem entregues.

6 - O período do prazo posteriormente à entrega das informações ou dos documentos não pode ser inferior a cinco dias.

Artigo 176.º

(...)

1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de catorze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivos.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...).

5 - (...).

Artigo 177.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

2 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à Autoridade para as Condições de Trabalho, são acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 - Aos requerimentos referidos no número anterior é aplicável o disposto nos números 6 e 7 do artigo 65.º.

Artigo 189.º

(...)

- 1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que, de forma continuada, o período de funcionamento ultrapasse as 20 horas e se inicie antes das 7 horas.
- 2 - Os turnos são, organizados com os horários e a forma acordada com a Comissão de Trabalhadores ou, na ausência desta, com os sindicatos em que os trabalhadores se encontrem filiados.
- 3 - O horário de trabalho semanal, dos trabalhadores no regime de laboração por turnos, é sempre inferior em 5 horas em relação ao limite máximo de período de trabalho semanal e é calculado numa média de seis semanas consecutivas de trabalho.
- 4 - O pessoal só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal que é pelo menos de 32 horas, ou de 52 horas sempre que os trabalhadores estejam a sair do período de trabalho nocturno.
- 5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente guardas, vigilantes e porteiros, devem ser organizados de modo a que a todos os trabalhadores seja concedido pelo menos dois fins de semana completos de descanso em cada seis semanas consecutivas.
- 6 - Os trabalhadores, em regime de turnos, adquirem o direito a mais um dia de férias por cada dois anos de trabalho neste regime.

Artigo 191.º

(...)

As entidade patronal que utilizem trabalho por turnos são obrigadas a ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em turnos, respectivas escalas e horários de trabalho, que será enviado no mês de Janeiro à Autoridade para as Condições de Trabalho, à Comissão de Trabalhadores e aos Sindicatos que declarem ter filiados na respectiva entidade patronal.

Artigo 192.º

(...)

- 1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer regimes mais favoráveis relativamente ao período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.

3 – Eliminar.

Artigo 193.º

(...)

Considera-se trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, duas horas de trabalho normal nocturno em cada dia.

Artigo 194.º

(...)

1 - O período de trabalho diário dos trabalhadores nocturnos não pode ser superior ao período dos trabalhadores de horário diurno.

2 - Os trabalhadores nocturnos cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não podem prestá-la por mais de sete horas e trinta minutos num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho nocturno.

3 - O horário de trabalho semanal, dos trabalhadores no regime nocturno, é sempre inferior em cinco horas em relação ao limite máximo de período de trabalho semanal.

4 - Os trabalhadores nocturnos têm direito a pelo menos dois fins de semana completos de descanso em cada quatro semanas consecutivas.

5 - Os trabalhadores nocturnos, adquirem o direito a mais um dia de férias por cada dois anos de trabalho nocturno.

6 - Eliminar

7 - Eliminar

Artigo 195.º

(...)

1 - Os trabalhadores com mais de 55 anos podem voluntariamente passar ao regime de trabalho normal e diurno.

2 – Os trabalhadores mantêm o direito ao respectivo subsídio de trabalho nocturno, desde que tenham laborado à mais de 10 anos neste regime.

3 - A entidade patronal é obrigada a assegurar, sem qualquer custo para o trabalhador, a realização anual de consultas e exames médicos nas áreas gastrointestinal, sono, cardiovascular, psicológica, cronobiológica, ortopédica e de todos aqueles que sejam necessários à prevenção de doenças profissionais e ainda exames semestrais de rastreio de cancro da mama.

4 - Sempre que indicação médica o exija, os trabalhadores passarão ao regime de trabalho normal e diurno em função compatível com o seu estado de saúde, mantendo o respectivo subsídio de trabalho nocturno.

5 - O trabalho nocturno confere o direito de antecipação da idade de reforma na contagem de dois meses por cada ano em trabalho nocturno.

Artigo 196.º

(...)

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para os trabalhadores nocturnos riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Artigo 205.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...).

4 – (...).

5 – Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de catorze horas correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 176º.

6 – O período de catorze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

Artigo 208.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – Eliminar.

Artigo 213.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 – Para efeitos do disposto no n.º 3 não se consideram faltas as ausências do trabalho directamente resultantes do exercício dos direitos do trabalhador estatuídos neste diploma, em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva.

7 – Os dias de férias a que o trabalhador tenha direito, em virtude do n.º 3 deste artigo, são remunerados do mesmo modo que os restantes dias de férias.

Artigo 225.º

(...)

1 - (...).

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

- f) (...);
- g) (...);
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos;
- i) (...);
- j) (...).
- 3 - (...).

Artigo 230.º

(...)

- 1 - (...).
- 2 - (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...).
- 3 - (...).
- 4 – Eliminar.

Artigo 257.º

(Trabalho nocturno e por turnos)

- 1 - Os trabalhadores nocturnos e de turnos têm direito a um subsídio mensal de 25% calculado sobre o salário base.
- 2 - As horas de trabalho entre as 20 horas e as 7 horas têm uma remuneração adicional de 25% do valor de hora do salário base.
- 3 - As remunerações adicionais referidas no número anterior são cumulativas.

Artigo 263.º

(...)

- 1 – Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.

2 – Entende-se por trabalho igual o trabalho que é prestado à mesma entidade patronal quando as tarefas desempenhadas são iguais ou de natureza objectivamente semelhante.

Artigo 313.º

(...)

1 - O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido, quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso.

2 – (...).

3 - Da mudança de categoria prevista pelo número um nunca poderá resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

Artigo 314.º

(...)

1 - A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

2 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

3 - O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

4 – Sempre que às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, tem direito à reclassificação.

5 - Os instrumentos de regulamentação colectiva podem concretizar e regular o disposto no n.º 1.

6 - Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

Artigo 315.º

(...)

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com justa causa com direito à respectiva indemnização, salvo se entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Artigo 388.º

(...)

1 - (...).

2 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 264.º, não podendo ser inferior à correspondente.

3 - (...).

Artigo 389.º

(...)

1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca mediante comunicação do termo pela entidade patronal ao trabalhador, com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, ou de 6 meses a 1 ano.

2 - (...).

3 - (...).

4 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo que tenha durado 12 meses, impede uma nova admissão a termo, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

Artigo 396.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

m) (...).

4 - Para efeitos do disposto na alínea g) do número anterior não se incluem as faltas justificadas previstas pelo artigo 225.º, ainda que por qualquer motivo não tenham sido comprovadas pelo trabalhador, nomeadamente por falta de interesse da entidade patronal.

Artigo 398.º

(...)

1 - (...).

2 - A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior determina a nulidade de todo o processo e a licitude do despedimento.

Artigo 401.º

(...)

1 - O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a dois meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - (...).

3 - A compensação a que se refere o número 1 não pode ser inferior a seis meses da retribuição base e diuturnidades.

4 - Eliminar.

Artigo 410.º

(...)

1 - Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego permanente da entidade patronal.

2 - (...):

a) Admissão de trabalhador com contrato por tempo indeterminado;

b) (...);

c) Conversão do contrato a termo em contrato sem termo indeterminado.

Artigo 429.º

(...)

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento ou se este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, bem como em qualquer outra forma de discriminação, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) (...).

Artigo 430.º

(...)

1 – (...).

2 - O procedimento é declarado nulo se:

a) (...);

b) Não tiverem sido respeitados os direitos dos trabalhadores previstos nos artigos 413.º, 414.º e 418.º;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415.º e 418.º.

Artigo 431.º

(Suspensão do despedimento colectivo)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Não tiver sido observado o prazo de aviso prévio previsto no artigo 398.º.

2 – (...).

Artigo 433.º

(...)

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

a) Faltar algum dos requisitos previstos nos números 1 ou 2 do artigo 407.º, consoante os casos;

b) (...);

c) (...).

Artigo 435.º

(...)

1 – A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador ou por estrutura representativa dos trabalhadores.

2 – (...).

3 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da respectiva decisão conforme o previsto neste diploma, cabendo-lhe o ónus da prova relativamente aos mesmos.

Artigo 436.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...).

2 - Eliminar

Artigo 438.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

3 – Eliminar.

4 – Eliminar.

Artigo 439.º

(...)

1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429.º.

2 - (...).

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

4 – Eliminar.

5 – Eliminar.

Artigo 442.º

(...)

1. (...).

2 – Eliminar.

Artigo 443.º

(...)

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre trinta e sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - (...).

Artigo 444.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - Eliminar

Artigo 449.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 – Eliminar.

5 – Eliminar.

Artigo 461.º

(...)

1 - É direito dos trabalhadores constituírem em cada entidade patronal, pública, privada, ou grupo de empresas, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.

2 - As entidades patronais com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões nos termos e com os requisitos previstos, com as devidas adaptações, para a constituição das comissões de trabalhadores.

3 - Podem ser constituídas comissões coordenadoras nas empresas ou grupos de empresas, sectoriais ou distritais, para melhor intervenção na reestruturação económica, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na Constituição e neste diploma.

4 - As comissões de trabalhadores representam todos os trabalhadores dessa entidade patronal independente do seu vínculo laboral.

Artigo 464.º

(...)

As comissões de trabalhadores são compostas por:

- a) Em entidades patronais com menos de 10 trabalhadores – 2 membros;
- b) Em entidades patronais com menos de 201 trabalhadores – 3 membros;
- c) Em entidades patronais de 201 a 500 trabalhadores – 5 membros;
- d) Em entidades patronais de 501 a 1000 trabalhadores – 7 membros;
- e) Em entidades entidade patronalas com mais de 1000 trabalhadores – 11 membros.

Artigo 465.º

(...)

As subcomissões de trabalhadores são compostas por:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores – 2 membros;
- b) Estabelecimentos de 20 a 200 trabalhadores – 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores – 5 membros.

Artigo 467.º

(...)

1 - Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas, compreendido entre o horário normal de trabalho, não inferior aos seguintes:

- a) Subcomissões de trabalhadores: 12 horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores de entidades até 1000 trabalhadores: 40 horas mensais;
- c) Comissões de trabalhadores de entidades com mais de 1000 trabalhadores: 56 horas mensais;
- d) Comissões coordenadoras: 56 horas mensais.

2 - As comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que será apurado pela seguinte formula: $C = n \times 40$, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3 - Nas entidades patronais com mais de 3.000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores poderão ter um dos seus membros a tempo inteiro não contando este tempo para o referido no n.º 1 deste artigo.

4 - Nas empresas do sector empresarial do Estado com mais de 1.000 trabalhadores, e independentemente dos créditos previstos no n.º 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, desde que observado o disposto no n.º 3 no que respeita à unanimidade.

5 - Com ressalva do disposto no número anterior, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade.

6 - (...).

Artigo 470.º

(Conteúdo do direito à informação)

1 - O direito à informação abrange as seguintes matérias e direitos:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;

- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

3 - A violação do dever de sigilo estabelecido no número anterior é punida com a pena prevista no artigo 195º do Código Penal, sem prejuízo das sanções aplicáveis em processo disciplinar.

Artigo 504.º

(...)

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas de oito horas por mês.

Artigo 505.º

(...)

1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais nos termos previstos em legislação especial.

2 – Eliminar.

Artigo 531.º

(...)

- 1- Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável que o estipulado por lei.
- 2- As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

- 3- As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 532.º

(...)

Os instrumentos de regulamentação colectiva são, sob pena de nulidade, celebrados por escrito e assinados pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações patronais ou das entidades patronais interessadas.

Artigo 533.º

(...)

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei;
- d) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
- e) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 - (...).

Artigo 536.º

(...)

1 - Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis a alguns trabalhadores serão observados os seguintes critérios de prevalência:

- a) Sendo um dos instrumentos concorrentes ou um acordo colectivo ou um acordo de empresa, será esse o aplicável;

b) Em todos os outros casos, prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 - Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respectivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 - (...).

5 - Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 - (...).

Artigo 537.º

(...)

1 – Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, o regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições mínimas.

2 – Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 541.º

(...)

As convenções colectivas de trabalho podem regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) (...);

c) (...);

- d) Eliminar.
- e) (...).
- f) (...).
- g) Eliminar.

Artigo 542.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

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

Artigo 544.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...).

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

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

Artigo 554.º

(...)

1 - Em caso de desfiliação dos trabalhadores, das entidades patronais ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até à celebração de nova convenção colectiva.

2 - Eliminar.

Artigo 555.º

(...)

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo, se entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 - (...).

Artigo 556º

(...)

1 – As convenções colectivas e as decisões arbitrais vigoram pelo prazo que delas constar expressamente.

2 – A convenção colectiva e a decisão arbitral mantêm-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação colectiva.

Artigo 557º

(...)

Decorrido o prazo de vigência a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos desde que tal esteja nela previsto.

Artigo 558.º

(...)

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

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

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

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

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

Artigo 560.º

(...)

1 – Eliminar.

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

Artigo 563.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 - (...).

5 - A adesão pode não abranger todo o conteúdo da convenção a que se refere, mas dela não pode resultar modificação desse conteúdo, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

Artigo 565.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

6 - Não podem ser árbitros os gerentes, administradores, representantes, empregados, consultores e todos aqueles que tenham interesse financeiro directo nas entidades interessadas na arbitragem ou nas empresas das entidades patronais interessadas ou dos associados das organizações interessadas e ainda os cônjuges, parentes e afins em linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, adoptantes e adoptados das pessoas indicadas.

Artigo 575.º

(...)

1 – (...).

2 - (...).

3 - Os regulamentos de extensão, salvo referência expressa em contrário, não são aplicáveis às empresas relativamente às quais exista regulamentação colectiva específica.

Artigo 578.º

(...)

Nos casos em que seja inviável o recurso ao regulamento de extensão prevista no artigo anterior, pode ser emitido pelos Ministros responsável pela área laboral e da tutela ou responsável pelo sector de actividade um regulamento de condições mínimas de trabalho sempre que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Inexistência de associações sindicais ou patronais;
- b) Recusa reiterada de uma das partes em negociar;
- c) Prática de actos ou manobras dilatórias que, de qualquer modo, impeçam o andamento normal do processo de negociação.

Artigo 595.º

(...)

1 – As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir à entidade patronal ou à associação da entidade patronal, e ao Ministério responsável pela área laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias.

2 – Para os casos previstos no número 2 do artigo 598.º, o prazo de aviso prévio é de dez dias.

3 – Eliminar.

Artigo 596.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

Artigo 598.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) Eliminar;

h) Eliminar;

i) Eliminar;

j) Transportes, cargas e descargas de animais e géneros alimentares deterioráveis.

3 - (...).

Artigo 599.º

(...)

1 – Compete às associações sindicais e trabalhadores definir e organizar o processo de prestação de serviços mínimos.

2 – Eliminar.

3 – Eliminar.

4 – Eliminar.

5 – Eliminar.

6 – Eliminar.

7 – Eliminar.

Artigo 601.º

(...)

No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação aplicável.

Artigo 604.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

Artigo 4.º

Aditamentos ao Código do Trabalho

1 – Na sistemática do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é aditada uma nova Divisão, com a epígrafe “Discriminação” entre os artigos 22.º e 23.º.

2 – Ao Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, alterado pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março, são aditados os seguintes artigos:

Artigo 21.º-A

(Princípios gerais)

O Código de Trabalho é um instrumento para a promoção da igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, quer através da adopção de medidas consonantes com esse objectivo, de modo transversal ao longo de todo o diploma, quer através da definição de medidas especiais de combate ou proibição da discriminação.

Artigo 22.º-A

(Carreira profissional)

1 - Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 - O direito reconhecido no número anterior estende-se ao preenchimento de lugares de chefia, aos mais altos níveis hierárquicos da carreira e à mudança de carreira profissional.

Artigo 22.º-B

(Instrumentos de regulamentação colectiva)

Os instrumentos de regulamentação colectiva devem incluir disposições de visem a efectiva aplicação da legislação no que concerne ao direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho.

Artigo 23º-A

(Definições)

1 - Por discriminação entende-se qualquer distinção, restrição ou preferência baseada em qualquer razão enunciada no número 1 do artigo 22º que, directa ou indirectamente, tenha por objectivo ou produza como resultado a anulação ou restrição do reconhecimento, fruição ou exercício, em condições de igualdade, de direitos assegurados pela legislação do trabalho, nomeadamente:

- a) na oferta de emprego, no acesso ao emprego, na recusa de emprego e no desenvolvimento de uma carreira profissional, seja qual for o ramo de actividade;
- b) em qualquer aspecto da relação laboral, incluindo a cessação do contrato e a remuneração;
- c) no acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional e formação profissional, incluindo a formação profissional avançada, reconversão profissional e a aquisição de experiência prática;
- d) na progressão e desenvolvimento da carreira profissional.

2 - Considera-se ainda discriminação a produção ou difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento que contenham qualquer especificação ou preferência baseada em qualquer razão enunciada no número 1 do artigo 23º.

3 - Verifica-se discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado um indivíduo, baseada em qualquer razão enunciada no número 1 do artigo 23º.

Artigo 33.º-A

(Igualdade dos pais)

- 1 – São garantidos aos pais, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica do País.
- 2 – Os pais são iguais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos.

Artigo 33.º-B

(Dever de informar sobre o regime de protecção da maternidade e paternidade)

- 1 - Incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis aos direitos das mulheres grávidas, dos nascituros, das crianças e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação.
- 2 – A informação prestada nos termos do número anterior deve procurar consciencializar e responsabilizar os progenitores sem distinção, pelos cuidados e pela educação dos filhos, em ordem à defesa da saúde e à criação de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento da criança.

Artigo 73.º-A

(Discriminação em razão da deficiência e doença crónica)

Consideram-se práticas discriminatórias contra a pessoa com deficiência ou com doença crónica:

- a) A adopção de procedimento, medida ou critério, directamente pela entidade patronal ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a factores de natureza física, sensorial ou mental, a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho, a recusa de contratação ou qualquer aspecto da relação laboral;
- b) A adopção por entidade patronal no âmbito da relação de prática que, directa ou indirectamente, discrimine um trabalhador com deficiência ao seu serviço.

Artigo 190.º A

(Condições de trabalho por turnos)

Na organização do trabalho por turnos, a entidade patronal é obrigada a respeitar os seguintes requisitos:

- a) É proibido o trabalho por turnos a menores de 16 anos.

- b) Os trabalhadores com mais de 55 anos podem voluntariamente passar ao regime de trabalho normal e diurno mantendo o direito ao respectivo subsídio de trabalho por turnos.
- c) Assegurar, sem qualquer custo para o trabalhador, a realização anual de consultas e exames médicos nas áreas gastrointestinal, sono, cardiovascular, psicológica, cronobiológica, ortopédica e de todos aqueles que sejam necessários à prevenção de doenças profissionais e ainda exames semestrais de rastreio de cancro da mama.
- d) Sempre que indicação médica, o exija os trabalhadores passam ao regime de trabalho normal e diurno em função compatível com o seu estado de saúde mantendo o respectivo subsídio de trabalho nocturno.

Artigo 190.º B

(Antecipação da idade de reforma)

O trabalho por turnos confere o direito à antecipação da idade de reforma na contagem de dois meses por cada ano em trabalho de turnos.

Artigo 190.º C

(Estudo e avaliação de sistemas de turnos)

Para estudo e investigação dos problemas relacionados com o trabalho por turnos será criada, no espaço de seis meses, uma Comissão Permanente de Estudos e Avaliação de Sistemas de Turnos no âmbito da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Artigo 191º-A

(Retribuição do trabalho por turnos)

A prestação de trabalho nocturno será remunerada nos termos estabelecidos no artigo 257.º.

Artigo 195.º-A

(Registo dos trabalhadores nocturnos)

As entidades patronais que utilizem trabalho nocturno são obrigadas a ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em trabalho nocturno e respectivos horários de trabalho, que será enviado no mês de Janeiro à Autoridade para as Condições de Trabalho, à Comissão de Trabalhadores e aos Sindicatos que declarem ter filiados na respectiva entidade patronal.

Artigo 196.º-A

(Retribuição do trabalho nocturno)

A prestação de trabalho nocturno será remunerada nos termos estabelecidos no artigo 257.º.

Artigo 5.º

Alteração da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho,

com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março.

Os artigos 32.º, 33.º, 34.º, 37.º, 39.º, 70.º, 77.º, 79.º, 96.º, 98.º, 148.º, 151.º, 153.º, 172.º, 173.º, 296.º, 297.º, 298.º, 328.º, 337.º, 340.º, 342.º, 344.º, 348.º, 349.º, 352.º, 354.º, 356.º, 357.º, 359.º, 360.º, 362.º, 363.º, 364.º, 400.º, 402.º e 451.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 32.º

(...)

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

e) Discriminação positiva: medidas que se dirijam a determinados sectores da população, grupos alvo específicos ou grupos desfavorecidos, com o objectivo de corrigir uma desigualdade de facto ou de garantir o exercício de direitos em condições de igualdade.

3 - (...).

Artigo 33.º

(...)

1 - (...):

- a) À oferta de emprego, ao acesso ao emprego, à recusa de emprego e ao desenvolvimento de uma carreira profissional, seja qual for o ramo de actividade;
- b) (...);
- c) A qualquer aspecto da relação laboral, incluindo a retribuição e outras atribuições patrimoniais, bem como nas matérias respeitantes à cessação do contrato;
- d) (...);
- e) À progressão e desenvolvimento da carreira profissional.

2 - Para efeitos de aplicação da alínea a) do número anterior, considera-se ainda discriminação a produção ou difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-selecção ou o recrutamento que contenham qualquer especificação ou preferência baseada em qualquer um dos factores indicados no artigo 23º e seguintes do Código do Trabalho.

3 - O disposto no número 1 não prejudica a aplicação de medidas de discriminação positiva ou das disposições legais relativas à especial protecção da gravidez, da maternidade, da paternidade, da adopção e de outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Artigo 34.º

(...)

1 - É proibido despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o trabalhador, por motivo de exercício de direito ou de acção judicial contra prática discriminatória.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, até um ano após a data do exercício de direito ou de acção judicial contra prática discriminatória.

3 - A violação do disposto no presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, nos termos gerais do direito, que acrescerá a quaisquer outras previstas na lei.

Artigo 37.º

(...)

1 - (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...).

3 - (...).

4 – Para efeito do disposto no número 2, presume-se que a prática discriminatória pode resultar das retribuições médias dos trabalhadores, relativamente aos quais se alega a existência daquela.

Artigo 39.º

(...)

1 – As disposições contidas na lei, regulamentação, bem como nos estatutos das organizações representativas das entidades patronais e trabalhadores, nos regulamentos internos de empresa que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no número 2 do artigo 23º e no artigo 30º do Código do Trabalho, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

2 - (...).

3 - (...).

Artigo 70.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...):

a) (...);

b) (...).

4 – A entidade patronal deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador.

Artigo 77.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – O trabalhador deve informar a entidade patronal, por escrito e com a antecedência de trinta dias, do início e duração da licença que pretende gozar e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 – (...).

5 – (...).

6 – A falta da comunicação prevista no número anterior, determina a prorrogação por igual período, até ao limite máximo dois anos, ou de três anos no caso de terceiro filho ou mais.

7 - A licença não pode ser interrompida por conveniência da entidade patronal.

Artigo 79.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas, nem inferior a uma hora.

4 – (...).

5 – O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Artigo 96.º

(...)

Terminada qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial regulado no presente capítulo, são restabelecidos todos os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho.

Artigo 98.º

(...)

1 – (...).

2 – A exigência de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres considera-se verificada, e em sentido desfavorável ao despedimento, se a mesma não se pronunciar no prazo de trinta dias a contar da recepção da cópia do processo.

3 – No caso previsto no n.º 2, a acção judicial a que se refere o n.º 4 do artigo 51º do Código do Trabalho deve ser intentada nos trinta dias subsequentes à verificação do indeferimento tácito.

4 – (...).

Artigo 148.º

(...)

1 – (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...).

3 – (...).

4 – É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença prolongada, doença profissional, acidente, acidente de trabalho, gravidez, gozo da licença de maternidade ou o cumprimento de obrigações legais.

5 – Eliminar.

Artigo 151.º

(...)

1 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

2 – Eliminar.

3 – Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

4 – (...).

Artigo 153.º

(...)

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos no Código do Trabalho e neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos.

Artigo 172.º

(...)

A parcela da taxa social única a cargo da entidade patronal, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo certo ou incerto seja igual ou superior a dez por cento, no limite máximo de quinze por cento, é aumentada relativamente a todos os trabalhadores contratados a termo certo, em:

a) 1%, nos contratos com duração até um ano;

b) Eliminar.

Artigo 173.º

(...)

A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no artigo anterior tem como limite máximo quinze por cento do total de trabalhadores da empresa, relativos ao mês precedente.

Artigo 209.º

(...)

1 - A retribuição mínima mensal garantida é objecto das seguintes reduções relativas ao trabalhador:

a) Praticantes, aprendizes e estagiários quando tenham uma idade inferior a 18 anos que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada: 20%;

b) Eliminar.

2 - (...).

3 - (...).

4 - Eliminar.

Artigo 296.º

(...)

1 - O encerramento temporário da empresa ou estabelecimento por facto imputável à entidade patronal, sem que este tenha iniciado um procedimento com vista ao despedimento colectivo, à extinção dos postos de trabalho, à redução temporária do período normal de trabalho ou à suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante à entidade patronal nos termos do Código do Trabalho, é considerado lock-out.

2 - (...).

3 - A entidade patronal que proceda ao encerramento temporário da empresa ou estabelecimento nos termos dos números anteriores, além da responsabilidade civil e penal em que possa incorrer, está obrigado a indemnizar os trabalhadores em montante equivalente ao triplo da retribuição diária de cada trabalhador por cada dia em que se mantiver o lock-out.

4 - Nas situações descritas nos números anteriores, mantêm-se todos os demais direitos emergentes do contrato de trabalho, podendo os trabalhadores, desde logo, intentar contra qualquer acção judicial para garantir os mesmos.

5 - Eliminar.

6 - Eliminar.

7 - Eliminar.

8 - Eliminar.

Artigo 297.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...).

2 - A proibição constante das alíneas d), e), f) e g) cessa com a concordância escrita e expressa de dois terços dos trabalhadores da empresa e, caso exista, da comissão de trabalhadores e do sindicato do sector.

3 - Para efeitos da parte final da alínea d) do n.º1 deste artigo, presume-se que os pagamentos efectuados não se destinam a impedir a paralisação da actividade da empresa, sempre que tenham sido realizados sem o parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 298.º

(...)

1 - Os actos de disposição do património da empresa a título gratuito, bem como os efectuados a título oneroso, sem que tenham sido precedidos de parecer das estruturas representativas dos trabalhadores, realizados em situação de falta de pagamento pontual das retribuições, são anuláveis por iniciativa de qualquer interessado ou da estrutura representativa dos trabalhadores.

2 - (...)

3 - Presume-se que há diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores para efeitos do n.º 2 deste artigo, sempre que o parecer referido no n.º 1 seja negativo.

Artigo 328.º

(...)

1 - (...).

2 - A votação é convocada com a antecedência mínima de quinze dias por, no mínimo, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

3 - Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de dez dias.

Artigo 337.º

(...)

1 - A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores é feita em simultâneo com a votação para os estatutos, que deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

2 - São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

3 - A validade da aprovação dos estatutos é simultânea com a aprovação da deliberação de constituir a comissão de trabalhadores.

Artigo 340.º

(...)

1 - (...).

2 - O acto eleitoral é convocado com a antecedência de quinze dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

3 - Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, cem ou dez por cento dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, dez por cento dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 - (...).

5 - (...).

Artigo 342.º

(...)

A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou na ausência de publicação entram em exercício nos cinco dias posteriores à afixação dos resultados.

Artigo 344.º

(...)

1 - A comissão coordenadora é constituída com a aprovação dos seus estatutos pelas comissões de trabalhadores que ela se destina a coordenar, quer nas empresas em relação de domínio ou de grupo, quer de região ou de coordenação de nível nacional.

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

Artigo 348.º

(...)

1 - (...)

2 - (...).

3 - (...).

4 - Cada lista concorrente deve ser subscrita por, no mínimo, dez por cento dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, sendo apresentada até cinco dias antes da votação.

Artigo 349.º

(...)

A comissão coordenadora só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na ausência de publicação, iniciam as suas actividades nos dez dias posteriores à afixação dos resultados.

Artigo 352.º

(...)

Após o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, o ministério responsável pela área laboral verifica a legalidade do processo, dentro do prazo de quinze dias a contar da publicação, através da consulta das cópias certificadas das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como aprecia fundamentadamente a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações.

Artigo 354.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...);

c) Intervir nos processos de reestruturação e reorganização da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho; e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

d) (...);

e) (...);

f) (...);

2 - (...).

3 - (...).

Artigo 356.º

(...)

O direito a informação abrange as seguintes matérias:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...).
- j) Regulamentos internos.

Artigo 357.º

(...)

- 1 - (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) Definição e alteração da organização e dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...);
 - i) Nomeação de gestores para as empresas do sector empresarial do Estado.
- 2 - O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3 - (...).
- 4 - (...).
- 5 - (...).

Artigo 359.º

(...)

- 1 - O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da respectiva empresa.

2 - O controle de gestão é exercido pelas comissões de trabalhadores, não sendo delegável este direito.

Artigo 360.º

(...)

No exercício do direito do controlo de gestão, as comissões de trabalhadores podem:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como fiscalizar e acompanhar a respectiva execução;
- b) Intervir na adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Intervir junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, promovendo medidas que contribuam para a melhoria nos domínios do equipamento técnico e da simplificação administrativa;
- d) Intervir junto dos órgãos competentes da empresa sobre as acções de qualificação inicial e formação contínua dos trabalhadores e, nomeadamente, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender e intervir junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei e aos estatutos da empresa.

Artigo 362.º

(...)

1 - Nas entidades públicas empresariais, as comissões de trabalhadores promovem a eleição, nos termos dos artigos 327.º a 331.º e do n.º 1 do artigo 332.º deste diploma, de representantes dos trabalhadores para os órgãos de gestão e órgãos sociais das mesmas.

2 - (...).

3 - O número de trabalhadores a eleger para o órgão de gestão e para o órgão social competente são os previstos nos estatutos das respectivas entidades públicas empresariais.

Artigo 363.º

(Legitimidade para intervir)

O direito de intervir na reorganização das empresas deve ser exercido:

- a) (...);
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector ou região a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

Artigo 364.º

(Direitos de intervenção)

No âmbito do exercício do direito de intervenção na reestruturação das empresas, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

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

Artigo 400.º

(...)

1 – Eliminar.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3 - A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos quinze dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 – O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma.

5 – (...).

6 - A direcção interessada deve comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Artigo 402.º

(...)

1 - Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada à entidade patronal nos termos do n.º 3 do artigo 395.º usufruem do direito a faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 – Eliminar.”

Artigo 451.º

(...)

1 – (...).

2 – Eliminar.

3 – (...).

Artigo 6.º

Aditamentos à Regulamentação do Código do Trabalho

São aditados à Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março, os seguintes artigos:

Artigo 34.º-A

(Legitimidade para acções judiciais e administrativas por prática discriminatória)

1 - Sem prejuízo da legitimidade assegurada noutros preceitos legais, podem propor junto dos tribunais competentes, acções tendentes a provar qualquer prática discriminatória, independentemente do exercício do direito à acção pelo trabalhador ou candidato:

a) As associações sindicais representativas dos trabalhadores da entidade que desrespeite o direito à igualdade de tratamento

b) As associações de mulheres, as associações de pessoas portadoras de deficiência, as associações de imigrantes ou outras legalmente constituídas, cujo o fim seja a defesa dos direitos e interesses relacionados com o factor que esteve na origem da prática discriminatória.

2 - As acções previstas no número anterior seguem os termos do processo ordinário de declaração.

3 - É também assegurada, às associações referidas nas alíneas a) e b) do n.º1, a legitimidade para intervir em processos judiciais ou contra-ordenacionais, em representação ou em apoio do trabalhador ou candidato discriminado, desde que este não se oponha.

Artigo 39.º-A

(Indiciação da discriminação)

É indiciadora de prática discriminatória, nomeadamente:

- a) A desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço da entidade patronal e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no mesmo ramo de actividade;
- b) A desproporção considerável entre as taxas de trabalhadores de cada um dos sexos ocupando cargos de chefia;
- c) A atribuição a categorias profissionais directamente relacionadas com a actividade profissional da empresa, maioritariamente preenchidas por trabalhadores de um dos sexos, de níveis de retribuição inferiores aos de categorias profissionais apenas indirectamente relacionadas com aquela actividade.

Artigo 152.ºA

(Isenções e regalias dos estabelecimentos de ensino)

1 - Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, ou a normas que instituem regimes de prescrição ou impliquem mudança de estabelecimento.

2 - Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

3 - Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a normas que limitem o número de exames a realizar na época de recurso.

4 - Os trabalhadores-estudantes gozam de uma época especial de exames em todos os cursos e em todos os anos lectivos.

5 - Os trabalhadores-estudantes têm direito a aulas de compensação sempre que essas aulas, pela sua natureza, sejam pelos docentes consideradas como imprescindíveis para o processo de avaliação e aprendizagem.

Artigo 346.º-A

(Protecção legal)

Os membros das comissões de trabalhadores, das comissões coordenadoras e das sub comissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 352.º-A

(Impugnação das eleições)

1 - No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição prevista no n.º 1 do artigo anterior, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação da lei, dos estatutos da comissão ou do regulamento eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da área da sede da respectiva empresa, por escrito devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2 - Dentro do prazo de sessenta dias, o Ministério Público, ouvida a comissão de trabalhadores interessada ou a entidade sobre quem recair a reclamação, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral de que se trate, a qual seguirá os termos do processo sumário previsto no Código de Processo Civil.

3 - Notificado da decisão do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

4 - Só a propositura da acção do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 352.º B

(Direito aplicável às comissões coordenadoras)

1 - O disposto no artigo 338º aplica-se, com as necessárias adaptações, à eleição das comissões coordenadoras.

2 - O direito de impugnação pode ser exercido por qualquer membro das comissões de trabalhadores interessadas, sendo, para o efeito, territorialmente competentes o Ministério Público e o tribunal da área da sede da comissão coordenadora de que se trate.

Artigo 402.º A

(Protecção)

1 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

3 - O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

4 - Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no número 2.

5 - Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Artigo 7.º

Revogação

1 – São revogados os artigos 10.º, 13.º, 14.º, 15.º, 17.º e 21.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

2 – São revogados os artigos 5.º, 15.º, 24.º, 78.º, 88.º, 89.º, 95.º, 96.º, 165.º, 166.º, 559.º, 567.º, 568.º, 569.º, 570.º, 571.º, 572.º, 589.º, 600.º e 606.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março.

3 – São revogados os artigos 174.º, 403.º, 406.º a 449.º e 493.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 9/2006 de 20 de Março.

Artigo 8.º

Vigência

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 3 de Julho de 2008

As e Os Deputados do Bloco de Esquerda