



MINISTÉRIO DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO

CÓDIGO DO TRABALHO

PROPOSTA DE LEI APRESENTADA À
ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

ASPECTOS GERAIS

ASPECTOS GERAIS

- Fixação de princípios gerais relativamente ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida ou portador de deficiência ou doença crónica
- Regime especial para as microempresas, nomeadamente quanto ao trabalho suplementar, à marcação do período de férias, à caducidade do contrato por encerramento da empresa, ao procedimento disciplinar e à reintegração de trabalhador despedido sem justa causa
- Estabelecimento de regras aplicáveis ao trabalho no âmbito de grupos de sociedades

ASPECTOS GERAIS

- Diminuição de prazos procedimentais
- Redução da necessidade de autorizações prévias por parte da Inspeção-Geral do Trabalho, sem prejuízo, naturalmente, do reforço da sua função fiscalizadora
- As matérias que remetem para legislação especial só são aplicáveis após a respectiva entrada em vigor
- Obrigatoriedade de revisão do código do trabalho no prazo de 4 anos

DIREITOS DE PERSONALIDADE

Direitos da Personalidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- reserva da intimidade da vida privada
- direito à integridade física e moral das partes
- proibição de realização de testes e exames médicos que não sejam estritamente relevantes para a execução do trabalho, excepto quando visem a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem
- obrigatoriedade de comunicação, por escrito, da respectiva fundamentação ao trabalhador

Direitos da Personalidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- **protecção dos dados pessoais do trabalhador e do candidato a emprego**
- **O médico apenas pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita do trabalhador**
- Proibição da realização de testes de gravidez

Direitos da Personalidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- proibição da utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho do trabalhador
- possibilidade de utilização de tais meios quando visem a protecção e segurança das pessoas e bens e quando particulares exigências inerentes à actividade do trabalhador o justifiquem
- o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e a finalidade dos meios de vigilância utilizados

Direitos da Personalidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- **reserva e confidencialidade do conteúdo das mensagens de natureza pessoal que o trabalhador envie ou receba, nomeadamente através de correio electrónico**

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Protecção da maternidade e da paternidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Lei 4/84 e respectiva regulamentação complementar

PROPOSTA DE LEI

- Manutenção integral de todos os direitos previstos na legislação actual
- Previsão expressa de novos direitos:
 - aumento da licença por paternidade, em caso de morte da mãe, de 14 para 30 dias
 - aumento, de 6 para 12 meses, do período máximo de trabalho a tempo parcial, em caso de assistência a filho até 6 anos de idade

Protecção da maternidade e da paternidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Lei nº 4/84
- regulamentação complementar

PROPOSTA DE LEI

- aumento do período de protecção (despedimento, etc.) das trabalhadoras puérperas de 98 para 120 dias imediatamente após o parto
- as ausências não superiores a 4 horas, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com vista a inteirar-se da situação escolar do menor, passam a integrar a lista das faltas justificadas

Protecção da maternidade e da paternidade

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Lei nº 4/84
- regulamentação complementar

PROPOSTA DE LEI

- alargamento do limite de idade do filho, de 10 para 12 meses, que isenta a mãe da obrigatoriedade de prestar trabalho suplementar
- possibilidade de a trabalhadora grávida ou puérpera ser dispensada da prestação de trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte
- possibilidade de a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ser dispensada da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mesmo que não haja lugar a amamentação

PERÍODO EXPERIMENTAL

Período experimental

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização

PROPOSTA DE LEI

- Mantém-se o direito à denúncia durante o período experimental, mas determina-se que **caso o período experimental tenha durado mais de 60 dias, o empregador deve observar um aviso prévio de 7 dias para denunciar o contrato**

Período experimental

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, incluindo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação do mesmo, desde que não excedam metade do período experimental, bem como os dias de faltas, de licença, de dispensa e de suspensão do contrato

Período experimental

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- DURAÇÃO
- 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança
- 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores

PROPOSTA DE LEI

- DURAÇÃO
- **90 dias para a generalidade dos trabalhadores**
- Igual, acrescentando os cargos que pressuponham uma especial qualificação
- Igual

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- matéria regulada apenas na legislação sobre formação profissional

PROPOSTA DE LEI

- Formação profissional
- Fixação de um princípio geral segundo o qual o empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação
- Dever de colaboração entre empregador e trabalhador
- Concessão de créditos de horas para formação

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- matéria regulada apenas na legislação sobre higiene e segurança no trabalho

PROPOSTA DE LEI

- Definição de princípios gerais em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho
- Consagração de um princípio geral sobre prevenção de acidentes de trabalho, com indicação dos deveres a cargo do empregador e do trabalhador

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DO EMPREGADOR E DO TRABALHADOR

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Consagração do dever de colaboração do empregador e do trabalhador na obtenção de maior produtividade, promoção humana, profissional e social do trabalhador
- Consagração do direito à ocupação efectiva do trabalhador

CONTRATOS A TERMO

Contratos a termo

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- celebração de contratos a termo apenas nos casos expressamente previstos na lei

PROPOSTA DE LEI

- **Só é admitida a celebração de contratos a termo nos seguintes casos:**
 - **satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades**
 - **contratação de jovens à procura do 1º emprego e de desempregados de longa duração**
 - **estabelece-se um elenco exemplificativo das causas justificativas**

Contratos a termo

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência
- Sem correspondência
- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Fixação de um princípio específico de igualdade de tratamento
- Obrigatoriedade de o empregador proporcionar ao trabalhador formação profissional (contrato superior a seis meses)
- Possibilidade de aumento da taxa social única a cargo do empregador, em função do número de trabalhadores contratados e da duração dos respectivos contratos a termo, salvo tratando-se de trabalhadores à procura de 1º emprego ou desempregados de longa duração

Contratos a termo

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Duração e Renovação
- Ausência de limite máximo nos contratos a termo incerto
- Contratos a termo certo sem limite temporal, no caso de inexistência de renovações
- Não pode exceder 3 anos, incluindo renovações

PROPOSTA DE LEI

- Duração e Renovação
- igual
- Não pode exceder 6 anos, incluindo renovações
- Estabelece-se o limite de 3 renovações
- A última renovação do contrato não pode ter duração inferior a 18 meses

Contratos a termo

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Nos casos de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou estabelecimento, o contrato não pode exceder 2 anos

PROPOSTA DE LEI

- Nos casos de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou estabelecimento ou contratação de desempregados de longa duração, o contrato não pode exceder 2 anos
- No caso da contratação de jovens à procura do primeiro emprego, a duração não pode exceder 18 meses

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO LEGISLAÇÃO ACTUAL

PROPOSTA DE LEI

- LIMITES

- Duração do trabalho não pode exceder 40 horas por semana e 8 horas por dia, sem prejuízo do trabalho suplementar
- Tolerância de 15 minutos para as actividades começadas e não acabadas no fim do período de trabalho diário

- LIMITES

- igual
- Igual, mas devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando atingir 4 horas

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

PROPOSTA DE LEI

- ADAPTABILIDADE

- por contratação colectiva, o período normal de trabalho diário pode ser elevado até ao limite de 2 horas, não podendo exceder as 50 horas semanais

- ADAPTABILIDADE

- Por contratação colectiva, o período normal de trabalho diário pode ser elevado até ao limite de 4 horas, não podendo exceder as 60 horas semanais

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- PERÍODO DE REFERÊNCIA
- 4 meses, podendo ser alargado até 12 meses por contratação colectiva
- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- PERÍODO DE REFERÊNCIA
- 4 ou, nos termos e nos sectores identificados na directiva 93/104/CE, 6 meses, podendo ser alargado até 12 meses por contratação colectiva
- O período de referência não pode ser alterado durante a sua execução, salvo se o total de horas de trabalho prestadas for igual ou inferior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência expressa

PROPOSTA DE LEI

- Regime especial de adaptabilidade
- Por acordo entre empregador e trabalhador, o período normal de trabalho diário pode ser elevado até ao limite de 2 horas, não podendo exceder as 50 horas semanais

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Tempo de trabalho
- Existência de dois regimes decorrentes da aplicação da lei nº 21/96 (lei das 40 horas) e da lei nº 73/98

PROPOSTA DE LEI

- Tempo de trabalho
- Uniformização de regimes através da aplicação de regime idêntico ao da lei nº 73/98
- Estabelecimento de um período transitório de 2 anos para as situações abrangidas pelo regime estabelecido na lei nº 21/96

HORÁRIO DE TRABALHO

HORÁRIO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados
- Alteração do horário mediante aviso prévio de 14 ou 7 dias, consoante vigore ou não regime de adaptabilidade

PROPOSTA DE LEI

- Igual
- Alteração do horário mediante aviso prévio de 15 dias, independentemente de vigorar ou não regime de adaptabilidade, excepto no caso de microempresa (7 dias)

TRABALHO NOCTURNO

TRABALHO NOCTURNO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas
- Definição por convenção colectiva
- Na falta de previsão em convenção colectiva, o trabalho nocturno compreende o período entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte

PROPOSTA DE LEI

- igual
- Igual
- Na falta de previsão em convenção colectiva, o trabalho nocturno compreende o período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte

TRABALHO NOCTURNO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Retribuição
- Acréscimo de 25% relativamente à retribuição auferida por trabalho equivalente prestado durante o dia

PROPOSTA DE LEI

- Retribuição
- Igual
- Em relação ao trabalhador que tenha prestado trabalho nocturno durante, pelo menos, 3 meses nos últimos 12 meses anteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho, o regime decorrente da noção de trabalho nocturno, constante do código, não pode determinar qualquer redução da respectiva retribuição

TRABALHO SUPLEMENTAR

TRABALHO SUPLEMENTAR

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- LIMITES
- 200 horas por ano
- 2 horas por dia normal de trabalho

PROPOSTA DE LEI

- LIMITES
- 175 horas por ano em caso de micro e pequena empresa
- 150 horas por ano em caso de média ou grande empresa
- igual

TRABALHO SUPLEMENTAR

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Retribuição
- 50% da retribuição normal na 1ª hora
- 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes
- 100% da retribuição normal nos dias de descanso obrigatório ou complementar e em dia feriado

PROPOSTA DE LEI

- Retribuição
- 50% da retribuição normal na 1ª hora, salvo quando vigore regime de adaptabilidade em que a retribuição é de 75%
- Igual
- igual

FÉRIAS

FÉRIAS

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- O período anual de férias é de 22 dias
- O período de férias pode ser reduzido até 15 dias, por opção do trabalhador, no caso de faltas que determinem a perda de retribuição

PROPOSTA DE LEI

- Igual.
- O período de férias é aumentado até 3 dias, em razão da assiduidade do trabalhador no ano anterior (3 dias – até 1 falta ou 2 meios dias; 2 dias até 2 faltas ou 4 meios dias; 1 dia até 3 faltas ou 6 meios dias)
- O período de férias pode ser reduzido, no máximo, até 20 dias, em virtude de faltas não remuneradas ou de sanção disciplinar

FALTAS

FALTAS

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência (excepto no que respeita à doença em período de férias: direito à fiscalização por médico indicado pelo empregador, no caso do trabalhador adoecer durante as férias)

PROPOSTA DE LEI

- fiscalização da situação de doença por médico indicado pelo empregador, salvo oposição do trabalhador por motivo atendível
- **Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a fiscalização dos serviços de segurança social ou, na sua falta, após 3 dias, a intervenção de junta médica**

FALTAS

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante os 30 dias anteriores à data das eleições são integralmente remuneradas

PROPOSTA DE LEI

- As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos conferem direito a retribuição relativamente a um terço do período de duração da campanha eleitoral

Retribuição

RETRIBUIÇÃO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Revisão do conceito de retribuição base
- Previsão expressa do dever de pagar juros de mora em caso de não pagamento pontual da retribuição
- Possibilidade de regular, por convenção colectiva, a atribuição ao trabalhador de prestações pecuniárias com base no mérito, produtividade e assiduidade
- Fixação do conceito de diuturnidades

TELETRABALHO

TELETRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Prestação de trabalho, com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação
- Consagra-se nomeadamente:
 - a igualdade de tratamento
 - o respeito da privacidade do teletrabalhador e dos tempos de descanso e de repouso da família

TELETRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Regras quanto à propriedade dos instrumentos de trabalho, sua instalação e manutenção, bem como pagamento de despesas
- direito à participação e representação colectiva

MOBILIDADE FUNCIONAL

MOBILIDADE FUNCIONAL

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Possibilidade de o trabalhador prestar funções afins ou funcionalmente conexas com as contratadas, sujeita à verificação de requisitos de difícil concretização
- proibição de diminuição da retribuição

PROPOSTA DE LEI

- **Alargamento da possibilidade de recurso à mobilidade funcional, através de Expressa referência ao conceito de actividade contratada**
- igual

MOBILIDADE FUNCIONAL

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- poder do empregador exigir ao trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que a título temporário e, havendo nisto interesse da empresa, não se verifique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da sua retribuição

PROPOSTA DE LEI

- Mantém-se, com a possibilidade do mesmo poder ser alargado ou restringido por acordo das partes, e com a exigência de a alteração de funções ser justificada, com indicação do tempo previsível

MOBILIDADE GEOGRÁFICA

MOBILIDADE GEOGRÁFICA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- O empregador pode alterar unilateralmente o local de trabalho desde que isso não provoque prejuízo sério ao trabalhador, ou resulte da deslocação, total ou parcial, do estabelecimento
- o trabalhador tem direito a uma indemnização, se a alteração lhe causar prejuízo sério

PROPOSTA DE LEI

- **Admite-se igualmente, de forma expressa, a transferência temporária de local de trabalho**
- **a decisão de transferência de local de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 ou 8 dias de antecedência, consoante se trate de transferência definitiva ou temporária**
- **Igual**

GARANTIAS DOS CRÉDITOS DOS TRABALHADORES

GARANTIAS DOS CRÉDITOS DOS TRABALHADORES

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Os créditos emergentes de contrato individual de trabalho regulados pela Lei dos Salários em atraso gozam de privilégio mobiliário geral e do privilégio imobiliário geral

PROPOSTA DE LEI

- Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, gozam de privilégio creditório mobiliário geral e **imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade**

GARANTIAS DOS CRÉDITOS DOS TRABALHADORES

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo
 - O empregador e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são responsáveis pelos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação vencidos há mais de 3 meses

GARANTIAS DOS CRÉDITOS DOS TRABALHADORES

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Responsabilidade solidária dos sócios
 - Os sócios gerentes, administradores ou directores, bem como o **sócio que se encontre ligado ao empregador através de acordos parassociais, respondem solidariamente pelos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de 3 meses**

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Caducidade do Contrato a Termo Certo
- Mediante comunicação da entidade empregadora ao trabalhador, até 8 dias antes do termo

PROPOSTA DE LEI

- Caducidade do Contrato a Termo Certo
- Mediante comunicação da entidade empregadora ao trabalhador, até 15 dias antes do termo
- Mediante comunicação do trabalhador, até 8 dias antes do termo

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 3 dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a 1 mês

PROPOSTA DE LEI

- Confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a **3 dias (nos casos do contrato ter duração igual ou inferior a 6 meses) ou 2 dias (nos casos do contrato ter duração superior a 6 meses) de retribuição base e diuturnidades por cada mês completo de duração do vínculo**
- **A fracção do mês é calculada proporcionalmente**

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Despedimento com justa causa
- Necessidade da existência de um comportamento culposo do trabalhador, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho

PROPOSTA DE LEI

- Despedimento com justa causa
- Mantém-se o conceito de justa causa, nos mesmos termos da legislação em vigor

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Enumera-se um elenco exemplificativo de causas que podem motivar e integrar o conceito de justa causa de despedimento
- O trabalhador tem 5 dias úteis para responder à nota de culpa

PROPOSTA DE LEI

- Actualiza-se a lista **exemplificativa dos comportamentos** que podem constituir justa causa (apresentação de declaração médica ao empregador com intuito fraudulento; diminuição, para 4 seguidas ou 8 interpoladas, do número faltas não justificadas ao trabalho)
- O prazo para o trabalhador responder à nota de culpa é **alargado para 10 dias úteis**

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Possibilidade de não reintegração, por decisão do tribunal, nos casos de microempresas ou de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, quando o empregador justifique que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial
- a possibilidade de não reintegração não se aplica sempre que o despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Indemnização
- 1 mês por cada ano de serviço

PROPOSTA DE LEI

- Indemnização
- **A indemnização é fixada pelo tribunal entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude**
- **Em caso de não reintegração por decisão do tribunal, a indemnização é calculada entre 30 e 60 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses**

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Previsão da possibilidade de, sendo a ilicitude do despedimento decretada por motivos formais, e tendo o trabalhador optado pela reintegração, o empregador poder dar início a um novo procedimento disciplinar, por uma só vez
- Previsão de idêntico regime no caso de cessação por iniciativa do trabalhador, quando a cessação for considerada ilícita por motivos formais

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- SOBREVIGÊNCIA ILIMITADA

PROPOSTA DE LEI

- obrigação de as partes regularem na convenção a respectiva vigência e regime de denúncia
- previsão de um regime supletivo aplicável em matéria de sobrevigência e de denúncia, sempre que tal não se encontre regulado por convenção
- Estabelecimento de um regime transitório de uniformização das convenções aplicáveis

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- A NOVA CONVENÇÃO DEVE SER SEMPRE GLOBALMENTE MAIS FAVORÁVEL

PROPOSTA DE LEI

- a mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir a protecção geral dos trabalhadores

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Arbitragem obrigatória dependente de uma lista de árbitros cuja elaboração se aguarda há 10 anos

PROPOSTA DE LEI

- Listas de árbitros elaboradas pelos representantes das associações sindicais e de empregadores, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social
- lista de árbitros presidentes elaborada por acordo tripartido na cpcs

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

PROPOSTA DE LEI

- em caso não elaboração das listas, atribuição de competência a uma comissão presidida pelo Presidente do CES e por representantes dos parceiros sociais
- Em caso de bloqueio, a decisão compete ao Presidente do CES

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- afirmação do princípio da responsabilização civil dos sujeitos outorgantes de convenções colectivas, bem como dos respectivos filiados, pelo seu incumprimento

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Princípio da proibição de estabelecimento de benefícios complementares dos assegurados pelo sistema de segurança social

PROPOSTA DE LEI

- Possibilidade de as convenções colectivas instituírem regimes contratuais que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este

GREVE

GREVE

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Inclusão de disposições respeitantes à definição e prestação dos serviços mínimos
- Obrigatoriedade de o aviso prévio conter uma proposta de realização dos serviços mínimos sempre que estiver em causa uma empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis

GREVE

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Atribuição da competência para a definição dos serviços mínimos, na ausência de previsão em convenção colectiva ou de acordo com os representantes dos trabalhadores, a um colégio arbitral constituído de forma idêntica ao previsto para a arbitragem obrigatória, sempre que a greve tiver sido decretada em empresas do sector público empresarial

GREVE

LEGISLAÇÃO ACTUAL

- Sem correspondência

PROPOSTA DE LEI

- Admissibilidade de «cláusula de paz social relativa» quando expressamente prevista em convenção colectiva

Direito sancionatório

DIREITO SANCIONATÓRIO

LEGISLAÇÃO ACTUAL

PROPOSTA DE LEI

- Simplificação das normas sobre contra-ordenações
- Criminalização do trabalho de menores
- Aumento do número de escalões e do valor das coimas