60/Prop/2002

2002.11.12

Exposição de Motivos

1. O Código do Trabalho procede à revisão e à unificação de múltiplas leis que regulam a prestação do trabalho subordinado.

A legislação laboral até agora vigente é constituída por um conjunto de diplomas dispersos e com origens temporalmente diversas, tendo subjacentes concepções políticas e sociais marcadamente diferentes que correspondem a distintos momentos históricos. De facto, mantêm-se em vigor diplomas elaborados sob Constituições e regimes políticos diversos, e sujeitos a várias alterações ao longo dos tempos — *v.g.*, Lei do Contrato de Trabalho (1969), Lei da Duração do Trabalho (1971), Lei Sindical (1975), Lei das Férias, Feriados e Faltas (1976), Lei da Greve (1977), Lei da Suspensão ou Redução da Prestação de Trabalho (1983), Lei dos Salários em Atraso (1986), Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato a Termo (1989), Lei do Despedimento por Inadaptação (1991), Lei dos Acidentes de Trabalho (1997) e Lei do Trabalho a Tempo Parcial (1999). A isto acresce que a regulamentação de vários institutos se encontra dispersa por distintos diplomas — assim, a discriminação em função do sexo (1979 e 1997) e o tempo de trabalho (1971, 1996 e 1998) —, ou em diplomas sucessivamente alterados — por exemplo, a protecção da maternidade e da paternidade (1984, 1995, 1997, 1998, 1999 e 2000).

Desta proliferação de fontes resultam múltiplas contradições, com as consequentes dificuldades interpretativas e, sobretudo, uma acentuada inadequação do regime jurídico à vida quotidiana dos trabalhadores e dos empregadores.

Pelo Despacho n.º 5875/2000, de 15 de Março, o XIV Governo Constitucional, por intermédio do Ministro do Trabalho e da Solidariedade, nomeou uma comissão, designada Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral, «(...) *tendo em vista a acessibilidade dos regimes legais, a necessidade de abrir espaços à negociação colectiva e, ainda, o propósito de elevar o nível de adequação e eficiência da legislação laboral* (...)», atribuindo-lhe competência para «(...) *proceder ao levantamento, análise e sistematização das leis laborais existentes e propor as reformulações consideradas necessárias para posterior apreciação na CPCS* [Comissão Permanente de Concertação Social]».

Em execução do mandato que lhe foi confiado, a Comissão apresentou, em dois momentos distintos — Setembro de 2001 e, já após a entrada em funções do XV Governo Constitucional, Maio de 2002 —, propostas de sistematização relativas ao direito individual e ao direito colectivo, respectivamente, acompanhadas de relatórios explicativos e de declarações de voto de alguns dos seus membros. Num número muito limitado de matérias, as propostas de sistematização incluíam igualmente, em alternativa, algumas propostas tendo em vista modificar a legislação em vigor.

Realizado este primeiro trabalho, o XV Governo Constitucional, em cumprimento do programa de Governo apresentado à Assembleia da República, decidiu proceder a uma profunda reforma da legislação laboral, consubstanciada no presente Código do Trabalho.

A este propósito, o programa de Governo sublinha, em particular, o seguinte:

«A legislação laboral em vigor carece, nalguns dos seus aspectos, de urgente revisão em ordem à sua sistematização e adaptação às novas necessidades da organização do trabalho e ao reforço da produtividade e da competitividade da economia nacional.

Neste contexto, constituem medidas prioritárias:

- *sistematizar, sintetizar e simplificar a legislação laboral em vigor, tornando-a mais acessível e compreensível para todos os seus destinatários;*
- *promover a adaptabilidade e a flexibilidade da organização do trabalho, por forma a aumentar a competitividade da economia e das empresas;*

- *criar as condições que permitam flexibilizar os horários de trabalho, estabelecendo igualmente as condições para uma melhor gestão do trabalho e um maior desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, com vista a facilitar a adaptação aos desafios colocados pela globalização;*
- *adoptar as medidas necessárias com vista a permitir um aumento da mobilidade dos trabalhadores, por forma a assegurar uma maior convergência regional e uma economia mais competitiva;*
- *promover a introdução de novos métodos de trabalho mais adequados às necessidades das PME e das microempresas, nomeadamente o trabalho a tempo parcial, em regime de prestação de serviços e/ou no domicílio.*»

No processo de elaboração do Código, o Ministério da Segurança Social e do Trabalho recebeu e analisou contribuições de variadas organizações representativas de trabalhadores e de empregadores, bem como de docentes universitários, advogados, consultores e especialistas em Direito do Trabalho. O Anteprojecto de Código do Trabalho, aprovado na generalidade no Conselho de Ministros realizado a 18 de Julho de 2002, foi apresentado aos parceiros sociais em reunião da Comissão Permanente de Concertação Social em 23 de Julho de 2002, tendo sido alvo de amplo debate público. Paralelamente, e com maior ênfase, decorreu um debate no âmbito do Conselho Permanente da Concertação Social entre os dias 12 de Setembro e 7 de Novembro de 2002.

2.1 Na evolução normativa do Direito do Trabalho, independentemente do momento em que se possa determinar a sua autonomia e para além de outras previsões esparsas mais antigas, refira-se que, além da extinção das corporações pelo Decreto de 7 de Maio de 1834, de que decorria também a proibição de constituir associações sindicais, a greve era punida com pena de prisão, nos termos do artigo 277.º do Código Penal de 1852, solução que se manteria no Código Penal de 1886.

Quanto a uma regulamentação sistematizada ter-se-á de começar por atender ao disposto no Código Civil de 1867, no qual, relativamente ao contrato de trabalho, se encontram três secções. Nos artigos 1370.º e seguintes, a legislação civil oitocentista trata do contrato de prestação de serviço doméstico; nos artigos 1391.º e seguintes, o Código Civil regula o contrato de serviço assalariado; por último, os artigos 1424.º e seguintes do mesmo diploma disciplinam o contrato de aprendizagem

2.2 As primeiras intervenções legislativas pontuais no domínio do Direito do Trabalho ocorreram em momentos de instabilidade social e política. No final do século XIX foram permitidas as associações profissionais pelo Decreto de 9 de Maio de 1891 e por Decreto de 19 de Maio de 1891 (na sequência da Lei de 14 de Agosto de 1889) foram criados os tribunais de árbitros avindores, com a finalidade de arbitrarem questões laborais, tribunais estes que estiveram na origem da actual jurisdição laboral. Também no ano de 1891, com o Decreto de 14 de Abril, estabeleceram-se, entre outros aspectos, restrições relativamente ao trabalho de menores e de mulheres.

2.3 Após a implantação da República, com o Decreto de 6 de Dezembro de 1910, foi admitida a greve, tendo-se também autorizado o *lock out*. Posteriormente, pelo Decreto de 8 de Maio de 1911, veio a ser regulamentado, de forma mais pormenorizada, o descanso semanal, que já havia sido instituído no final da Monarquia para o comércio e a indústria, pelo Decreto de 3 de Agosto de 1907. Foi também na 1.ª República que, com a Lei n.º 83, de 24 de Julho de 1913, surgiu a primeira regulamentação de responsabilidade civil relativa a alguns tipos de acidentes de trabalho, completada pelo Decreto n.º 5637, de 10 de Maio de 1919**,** que alargou o âmbito de aplicação do regime dos acidentes de trabalho. Com o Decreto n.º 5516, de 10 de Maio de 1919, fixou-se o período máximo de trabalho em oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana. Nesta sequência de diplomas, há ainda a referir o Decreto n.º 10 415, de 27 de Dezembro de 1924, onde, juntamente com o reconhecimento das uniões e federações de sindicatos, se reconheceu expressamente a validade das convenções colectivas de trabalho.

É igualmente durante a 1ª República que se verifica o fomento das relações internacionais a nível do Direito do Trabalho, tendo-se desenvolvido as ligações internacionais de associações profissionais portuguesas com congéneres estrangeiras e internacionalizaram-se os problemas de Direito do Trabalho, em particular, depois de 1919, com a constituição da Organização Internacional do Trabalho, organização de que Portugal é membro fundador.

2.4 No Estado Novo, para regulamentar as relações laborais, além de regras fundamentais constantes da Constituição de 1933, foi aprovado o Estatuto do Trabalho Nacional, pelo Decreto-Lei n.º 23 048, de 23 de Setembro de 1933, completado por outros diplomas relativos a associações de trabalhadores, a associações patronais (designadamente, os chamados Grémios), à previdência social, etc.

No domínio laboral foram várias as regras introduzidas durante o período corporativo. Após a revisão constitucional de 1951, passou a constar da Constituição de 1933 o direito ao trabalho (artigo 8.º). Além do Estatuto do Trabalho Nacional, importa ainda fazer referência ao Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de Agosto de 1934, sobre duração do trabalho, à Lei n.º 1942, de 27 de Julho de 1936, que veio precisar e desenvolver o regime dos acidentes de trabalho, tendo sido completada e desenvolvida pela Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965. Quanto ao contrato de trabalho, a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937, constitui antecedente legislativo da Lei do Contrato de Trabalho, tendo sido substituída pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966, o qual, por sua vez, foi revogado pela Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969). A este diploma importa acrescentar o regime da duração do trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro), que, tal como a Lei do Contrato de Trabalho, vigorou, com várias alterações, durante mais de trinta anos.

A regulamentação colectiva das relações de trabalho, depois de prevista no artigo 37.º da Constituição de 1933 e no Estatuto do Trabalho Nacional — onde se estabelecia, nomeadamente, a eficácia *erga omnes* das convenções colectivas —, foi estabelecida, inicialmente, no Decreto-Lei n.º 36 173, de 6 de Março de 1947, revogado pelo Decreto-Lei n.º 49 212, de 28 de Agosto de 1969, que veio a ser alterado pelo Decreto-Lei n.º 492/70, de 22 de Outubro. A intervenção administrativa nas situações laborais, já prevista nos diplomas anteriormente citados, constava ainda do Decreto-Lei n.º 25 701, de 1 de Agosto de 1935, tendo esta faculdade sido ampliada pelo Decreto-Lei n.º 29 006, de 17 de Setembro de 1938. Com o Decreto-Lei n.º 32 749, de 15 de Abril de 1943, as condições de trabalho passaram a poder ser reguladas por despacho ou portaria do Ministério das Corporações e Previdência Social. Por seu turno, a estrutura sindical foi reorganizada pelo Decreto-Lei n.º 23 050, de 23 de Setembro de 1933, de onde constava o princípio do sindicato único. Ainda quanto às relações colectivas de trabalho, pelo Decreto n.º 13 138, de 15 de Fevereiro de 1927, foi proibida a greve e o *lock out*, proibições essas que depois passaram ao plano constitucional no artigo 39.º da Constituição de 1933 e foram reiteradas no artigo 9.º do Estatuto do Trabalho Nacional, constando as penas por infracção a tais proibições, que poderiam ser de interdição de direitos políticos, de desterro até oito anos e de prisão, do Decreto-Lei n.º 23 870, de 18 de Maio de 1934, e do artigo 170.º do Código Penal de 1886 (alterado em 1945).

2.5 Depois de 1974, foi amplamente reformulado o direito colectivo, tendo sido aprovadas, em particular, a Lei das Associações Sindicais (Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril), a Lei das Associações Patronais (Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril), a Lei da Greve (Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto), a Lei das Comissões de Trabalhadores (Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro) e a Lei dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho (Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro).

Relativamente ao contrato de trabalho, continuando em vigor diplomas fundamentais aprovados anteriormente, foram introduzidas sucessivas alterações, em especial no que respeita à cessação do contrato de trabalho e aos contratos a termo (*v. g.*, Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Junho, Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, Lei n.º 48/77, de 11 de Junho, Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro e Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro). Este último diploma, denominado «Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo», que vigorou por mais de uma década, constitui um marco na evolução recente do Direito do Trabalho, não obstante as diversas alterações de que foi alvo, a última das quais pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho. Além disso, importa ainda, de modo exemplificativo, atender ao estabelecimento do salário mínimo (Decretos-Leis n.ºs 217/74, de 27 de Maio e 292/75, de 16 de Junho) e às regras respeitantes aos salários em atraso (Lei n.º 17/86, de 14 de Junho), ao regime de férias, feriados e faltas (Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro), à proibição de discriminação em função do sexo (Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro) assim como à protecção da maternidade e da paternidade (Lei n.º 4/84, de 5 de Abril).

A regulamentação do direito colectivo surge com o Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho, no qual, além de questões relacionadas com despedimentos, férias, salário mínimo e congelamento de remunerações, se limita a intervenção dos instrumentos de regulamentação colectiva no que respeita à determinação das retribuições. Seguidamente, a Resolução do Conselho da Revolução, de 27 de Novembro de 1975, suspende as negociações colectivas até ser definida pelo Governo uma política salarial e de rendimentos, proibição reiterada e prolongada pelo Decreto-Lei n.º 783/75, de 31 de Dezembro.

Com o Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, estabelecem-se novas regras para a contratação e a intervenção administrativa nas relações colectivas, tendo muitas dessas soluções sido alteradas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro. Depois de a Constituição de 1976 (artigo 56.º, actual numeração) ter consagrado o direito de contratação colectiva, foram publicadas regras transitórias no Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, substituído pelo Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, e estabeleceu-se o regime que vigorou, apesar de várias vezes alterado, durante mais de vinte anos, constante do já citado Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

No que respeita à greve, na sequência da promessa constante do Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de Maio, surge, primeiro, o Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de Agosto, que, despenalizando a greve, a institui como direito, solução sufragada na Constituição de 1976 (artigo 57.º, na actual numeração) e na já referida Lei n.º 65/77, que substituiu aquele diploma.

Convém igualmente aludir a algumas das mais recentes intervenções legislativas, seguindo a ordem cronológica, e sem atender à alteração anual do salário mínimo. A Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro), foi regulamentada em 1999 (Decretos-Leis n.ºs 142/99 e 143/99, de 30 de Abril, e Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho), o regime da duração do trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro), por diversas vezes modificado, veio a ser alterado pela Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (conhecida pela Lei das 40 horas), pela Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro e pelas Leis n.ºs 58/99 e 61/99, de 30 de Junho; relacionado com esta questão, foi publicada a Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, sobre trabalho a tempo parcial. O processo de despedimento colectivo foi alterado pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio. Com a Lei n.º 36/99, de 26 de Maio, institucionalizou-se a participação dos representantes dos empregadores na elaboração da legislação do trabalho.

A Lei n.º 40/99, de 9 de Junho, transpondo uma directiva comunitária, instituiu os conselhos de empresa europeus, que asseguram a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais. Por via do Decreto-Lei n.º 219/99, de 15 de Junho, reformulou-se o sistema de garantia salarial, o qual foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 139/2001, de 24 de Abril, e pela Lei n.º 96/2001, de 20 de Agosto. A Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, modificou algumas regras relativas ao trabalho de menores, nomeadamente os artigos 121.º, 122.º e 124.º da Lei do Contrato de Trabalho. Ainda em 1999, o legislador alterou o regime das contra-ordenações laborais (Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto, Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto e Lei n.º 118/99, de 4 de Agosto), o regime do *lay off* (Lei n.º 137/99, de 28 de Agosto), o regime de férias, feriados e faltas, equiparando aos cônjuges os que vivem em união de facto (Lei n.º 135/99, de 28 de Agosto), o regime de protecção da maternidade e da paternidade (Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto) — posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio —, o regime do trabalho temporário (Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro). Em Novembro do mesmo ano, é aprovado o novo Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro). Já em 2001, pelo Decreto-Lei n.º 4/2001, de 4 de Janeiro, foi alterado o regime de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional (Decreto-Lei n.º 244/98, de 8 de Agosto), no que respeita ao trabalho prestado por trabalhadores estrangeiros ilegais, modificados alguns preceitos relativos ao contrato a termo (Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho), revisto o regime de cobranças de quotas sindicais (Lei n.º 81/2001, de 28 de Julho), alterados certos aspectos relativos à garantia de pagamento dos salários (Lei n.º 96/2001, de 20 de Agosto). Por último, quanto ao trabalho de menores, pode aludir-se ao Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de Abril, que regula os trabalhos leves a realizar por menores, ao Decreto-Lei n.º 170/2001, de 25 de Maio, sobre contra-ordenações, e ao Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de Março (regulamentado pelo Decreto-Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março), que altera o regime da admissão ao trabalho de menores.

Esta indicação, sem ser exaustiva, elucida as dificuldades na aplicação do Direito do Trabalho.

3.1 A orientação que presidiu à elaboração do Código do Trabalho pode ser sintetizada através dos seguintes vectores:

a) abertura à introdução de novas formas de trabalho, mais adequadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas;

b) promoção da adaptabilidade e flexibilidade da disciplina laboral, nomeadamente quanto à organização do tempo, espaço e funções laborais, de modo a aumentar a competitividade da economia, das empresas e o consequente crescimento de emprego;

c) maior acessibilidade e compreensão do regime existente;

d) sistematização da legislação dispersa, elaborada em épocas distintas;

e) integração de lacunas e resolução de algumas dúvidas suscitadas na aplicação das normas agora revogadas;

f) incentivo à participação dos organismos representativos de trabalhadores e empregadores na vida laboral, em particular no que respeita à contratação colectiva.

3.2 A opção por um Código do Trabalho assentou na circunstância de, por um lado, o Direito do Trabalho, tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação. O Código do Trabalho, à imagem de outros diplomas aprovados nas últimas dezenas de anos com o título *Código* — como o Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado ou o Código dos Valores Mobiliários —, não corresponde ao clássico conceito de codificação que presidiu à elaboração dos códigos oitocentistas ou, no século XX, à feitura do Código Civil e do Código Penal. Trata-se de uma sistematização integrada, justificada por valorações específicas do Direito do Trabalho — e, portanto, diferente da que se encontra no Código Civil ou no Código Penal —, com soluções que permitem uma propensão para a estabilidade.

A codificação não obsta, evidentemente, a que as regras agora enunciadas sejam alteradas, melhoradas e adaptadas a novas circunstâncias, pois qualquer ramo do Direito está permanentemente em mutação e a sua evolução não pode ser posta em causa pela existência de um conjunto sistemático — tendencialmente sintético e científico — de normas, denominado *Código*. Um Código não pressupõe, por isso, nem a estagnação das relações sociais, nem dos preceitos que as regem.

A codificação do Direito do Trabalho não teria sido possível sem se atender aos estudos de insignes juristas, tanto em trabalhos preparatórios de legislação laboral como noutros trabalhos científicos, e à jurisprudência social dos últimos quarenta anos.

Na elaboração do Código do Trabalho, sem descurar as soluções consagradas noutros espaços jurídicos, houve a preocupação de inovar sem cortar com a tradição jurídica nacional, razão pela qual muitas das suas normas são idênticas a regras de diplomas agora revogados e os institutos, ainda que eventualmente modificados, encontram correspondência nos existentes.

Nas alterações a introduzir impunha-se, por um lado, o respeito pelos limites constitucionais, como a segurança no emprego, o papel das comissões de trabalhadores e das associações sindicais e o direito à greve, e, por outro, a adaptação do Direito do Trabalho nacional a diversas directivas comunitárias em matéria social. Tendo em conta este último aspecto, aproveitou-se o ensejo para se proceder à concretização de múltiplas directivas comunitárias, algumas das quais já se encontravam total ou parcialmente transpostas para a ordem jurídica portuguesa.

3.3 O Código do Trabalho encontra-se dividido em dois Livros: parte geral do Direito do Trabalho e responsabilidade penal e contra-ordenacional.

O Livro I refere-se à Parte Geral e é constituído por três Títulos: Fontes, Contrato de Trabalho e Direito Colectivo. A sistematização da parte geral, depois da referência às fontes, toma por base os sujeitos (trabalhador, empregador e sujeitos colectivos). O Código do Trabalho situa-se, pois, numa perspectiva personalista: as pessoas, em particular os trabalhadores, constituem o fundamento de todas as ponderações. Com efeito, o Código revela, independentemente da expressa consagração dos direitos da personalidade, uma preocupação em manter um equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, tendo presente que sem aqueles não é possível a existência destes, e sem estes aqueles não existiriam. É esta comunhão de interesses que está presente em todo o texto. Por outro lado, os sujeitos colectivos têm um papel essencial na adaptação e concretização do Direito do Trabalho, como decorre do Título III.

No Livro I, o tratamento do regime do contrato de trabalho precede o do regime do direito colectivo e, quanto ao contrato de trabalho, começa por se atender aos sujeitos (trabalhador e empregador), seguindo-se os aspectos relacionados com o contrato, a prestação de trabalho e a retribuição, após o que se faz alusão à segurança no trabalho e aos acidentes de trabalho, assim como ao incumprimento do contrato, terminando com a matéria da cessação do vínculo. O terceiro título inicia-se com o tratamento dos sujeitos colectivos (comissões de trabalhadores, conselhos europeus de empresa, associações sindicais e associações de empregadores), seguindo-se o regime dos instrumentos de regulamentação colectiva e terminando com as regras relativas aos conflitos colectivos de trabalho.

Do Livro II constam as normas relativas à responsabilidade penal e contra-ordenacional decorrentes da violação das leis do trabalho.

3.4 Quanto a alterações, foi introduzida alguma flexibilidade em determinadas áreas. De facto, em várias matérias — nomeadamente, duração do trabalho, local de realização da prestação, funções exercidas — o Código preconiza uma adaptação da prestação do trabalhador às necessidades da empresa. Mas não o faz esquecendo ou ignorando a posição jurídica do trabalhador; pelo contrário, fá-lo conferindo-lhe direitos, designadamente fazendo depender o recurso a determinadas medidas de um procedimento adequado.

Não há, assim, uma ausência de regras: está em causa tão-só permitir a adaptação do regime de trabalho à vida real do mundo laboral e, deste modo, conseguir uma maior efectividade do Direito do Trabalho, pois, quanto mais próximo este estiver da realidade, antecipando necessidades e regulando-as de forma justa e equilibrada, mais garantias são asseguradas ao trabalhador por este ramo do Direito.

Acrescenta-se, ainda, que se procedeu a uma maior responsabilização das partes no que respeita ao cumprimento, tanto do contrato de trabalho como dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Essa responsabilização passa pelo agravamento das sanções disciplinares, pelo aumento das coimas e pela remissão para regras de responsabilidade civil.

Resta referir que é objectivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação colectiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos.

Note-se ainda que presentemente o Direito do Trabalho tem-se internacionalizado, por via não só das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, como das obrigações comunitárias, sem esquecer os efeitos incontornáveis da internacionalização da economia. No entanto, não se procedeu à mera «importação» de regimes jurídicos dos nossos parceiros comunitários; tratou-se, sim, de procurar soluções que permitam à nossa economia ser competitiva, sem, todavia, perder de vista a realidade sócio-económica nacional.

Além da resolução de diversos problemas que careciam de uma solução normativa, procedendo à eliminação de antinomias entre normas e ao esclarecimento de situações ambíguas, de que é exemplo o regime do tempo de trabalho, importa atentar em algumas das alterações, que se indicam de modo sintético.

I. *Aspectos gerais:*

a) Articulação do regime do contrato de trabalho com o direito colectivo;

b) Redução da necessidade de autorizações prévias por parte da Inspecção-Geral do Trabalho na tomada de decisões empresariais, sem prejuízo, naturalmente, do reforço da sua função fiscalizadora;

c) Diminuição de prazos procedimentais.

II. *Tutela da situação pessoal do trabalhador:*

a) Consagração expressa de regras sobre direitos de personalidade no âmbito laboral;

b) Instituição de um regime unitário relativamente à igualdade e não discriminação, que não se cinge à tradicional proibição de discriminação em função do sexo;

c) Qualificação de qualquer forma de assédio como comportamento discriminatório e consequentemente ilícito;

d) Reconhecimento (expresso) do direito ao ressarcimento de danos não patrimoniais em caso de discriminação*;*

e) Alargamento da duração da licença de paternidade em caso de falecimento da mãe;

f) Aumento do período durante o qual a mãe ou o pai têm direito a recorrer ao trabalho a tempo parcial, bem como da idade do filho da trabalhadora isenta da obrigatoriedade de prestar trabalho suplementar;

g) Fixação de princípios gerais relativamente ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida ou portador de deficiência.

III. *Adaptação a situações actuais:*

a) Previsão de garantias do trabalhador no que respeita à utilização de novas tecnologias;

b) Introdução de normas relativas ao regime do teletrabalho;

c) Fixação de regras aplicáveis ao trabalho a prestar no âmbito de grupos de sociedades;

d) Criação de regras que diferenciam o regime jurídico em função da dimensão da empresa — microempresa, pequena, média ou grande empresa —, em diferentes matérias;

e) 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.

IV. *Particularidades na relação de trabalho:*

a) Consagração de deveres recíprocos impostos a cada uma das partes de informar a contraparte da sua situação jurídica e das alterações relevantes para o cumprimento do contrato de trabalho;

b) Imposição expressa às partes de um dever de actuarem de modo a possibilitar, durante o período experimental, a apreciação do interesse na manutenção do contrato;

c) Estabelecimento da regra de contagem do período experimental na qual não se incluem, por exemplo, os dias de faltas ou de suspensão do contrato;

d) Supressão da diferente duração do período experimental em função do número de trabalhadores da empresa*;*

e) Fixação de um período de aviso prévio, no período experimental, depois de sessenta dias de duração do contrato;

f) Reitera-se a previsão de deveres em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho para os sujeitos laborais*;*

g) Introdução de um dever geral de formação, tendo presente que se trata de um interesse comum das partes;

V. *Contrato a termo:*

a) Estabelecimento de um critério geral para a admissibilidade da contratação a termo;

b) Fixação de um limite geral de duração do contrato a termo certo;

c) Clarificação de regras respeitantes à proibição de contratos sucessivos;

d) Consagração de um dever específico de formação dos trabalhadores contratados a termo;

e) Previsão da possibilidade de aumento da taxa social única, a cargo do empregador, em função do número de trabalhadores contratados a termo e da duração dos contratos, salvo tratando-se de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

VI. *Flexibilidade e tempo de trabalho:*

a) Alargamento do âmbito de aplicação do regime da comissão de serviço;

b) Admissibilidade, por contrato de trabalho ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de regimes de adaptabilidade limitada do tempo de trabalho;

c) Fixação de períodos de referência em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho semestral ou anual, se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos permitidos pela Directiva n.º 93/104/CE do Conselho de 23 de Novembro de 1993;

d) Aumento da antecedência necessária para se introduzirem alterações no horário de trabalho;

e) Referência explícita a diferentes tipos de isenção de horário de trabalho;

f) Atribuição ao trabalhador que pretenda passar ao regime de reforma parcial de um direito de preferência na prestação de trabalho a tempo parcial;

g) Redefinição do trabalho nocturno, passando, na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, a estar compreendido no período entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte;

h) Diminuição do limite anual do trabalho suplementar, bem como variação do acréscimo mínimo do valor hora do trabalho suplementar prestado na primeira hora, consoante vigore, ou não, regime de adaptabilidade do tempo de trabalho;

i) Previsão da possibilidade de, mediante legislação especial, os feriados serem observados na segunda-feira subsequente;

j) Aumento, até um máximo de três dias úteis, do período mínimo de férias (vinte e dois dias úteis) em caso de inexistência de faltas ou de o trabalhador ter dado um número diminuto de faltas justificadas;

l) Compatibilização do regime de férias com o Direito Comunitário, designadamente com a Directiva n.º 93/104/CE do Conselho de 23 de Novembro de 1993;

m) Estabelecimento, relativamente a férias no ano da contratação, de uma regra geral segundo a qual, após seis meses completos de serviço efectivo, o trabalhador tem direito a dois dias úteis por cada mês até ao máximo de vinte dias;

n) Limitação do pagamento das faltas justificadas dos candidatos a eleições para cargos públicos;

o) Institucionalização da possibilidade de o empregador alterar algumas regras sobre encerramento da empresa ou estabelecimento para gozo de férias dos trabalhadores;

p) Possibilidade de o empregador, em caso de faltas por doença, promover a fiscalização da situação invocada pelo trabalhador.

VII. *Retribuição:*

a) Revisão do conceito de retribuição base;

b) Esclarecimento de algumas dúvidas sobre retribuição, nomeadamente quanto à âmbito do subsídio de férias e às prestações que integram a noção de contrapartida devida ao trabalhador;

c) Redução dos limites à possibilidade de o empregador invocar a compensação, nomeadamente em caso de abonos ou adiantamentos por conta da retribuição do trabalhador;

d) Previsão expressa do dever de pagar juros de mora em caso de não cumprimento pontual da retribuição;

e) Estabelecimento de um regime especial de excepção de não cumprimento do contrato a invocar pelo trabalhador no caso de falta de pagamento da retribuição;

f) Previsão, relativamente aos créditos laborais do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, de um regime de responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo, bem como dos sócios que exercem uma influência dominante na sociedade ou que sejam gerentes, administradores ou directores.

g) Referência a prestações pecuniárias, a regular por instrumento de regulamentação colectiva, de acordo com critérios, nomeadamente de mérito, produtividade e assiduidade.

h) Fixação do conceito de diuturnidades.

VIII. *Actividade e local de trabalho:*

a) Reformulação do conceito de actividade a prestar pelo trabalhador;

b) Previsão, quanto à mudança do local de trabalho, da distinção entre alterações definitivas e temporárias;

c) Instituição de um procedimento de uma comunicação prévia das alterações de função e de local de trabalho.

IX. *Alterações na relação de trabalho:*

a) Fixação de um limite máximo de duração (5 anos) para a cedência ocasional de trabalhadores;

b) Compatibilização do regime da transmissão da empresa ou estabelecimento com o Direito Comunitário, nomeadamente com a Directiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001;

c) Previsão de que a reforma parcial determina a redução do período normal de trabalho, nos termos a definir por legislação especial;

d) Inclusão de regras relativas à suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao empregador ou por motivo de força maior.

X. *Poder disciplinar:*

a) Previsão da sanção disciplinar de perda de dias de férias, sem prejuízo de um período mínimo de vinte dias de férias;

b) Aumento dos limites máximos de algumas sanções disciplinares aplicáveis ao trabalhador, como a suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

c) Fixação da regra segundo a qual o prazo de prescrição do procedimento disciplinar é igual ao previsto na lei penal sempre que o facto constitua crime.

XI. *Segurança no trabalho e acidentes de trabalho:*

a) Definição de princípios gerais em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho;

b) Consagração de um princípio geral sobre prevenção de acidentes de trabalho com a subsequente indicação de deveres a cargo do empregador e do trabalhador.

XII. *Cessação do contrato:*

a) Sujeição da caducidade dos contratos de trabalho em caso de encerramento ou de falência da empresa às regras do despedimento colectivo, por forma a garantir uma maior tutela da situação dos trabalhadores, excepcionando-se as microempresas;

b) Actualização do elenco legal de comportamentos que podem constituir justa causa de despedimento, nomeadamente por via da supressão da referência a «*actos lesivos da economia nacional*», da diminuição do número de faltas (para quatro seguidas ou oito interpoladas) e da referência expressa, nesse elenco, à «*apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento*» na alínea respeitante às falsas declarações relativas à justificação de faltas;

c) Estabelecimento da presunção ilidível de que, no despedimento colectivo, o trabalhador, quando recebe a compensação, aceita a cessação do contrato;

d) Aumento do prazo de impugnação do despedimento colectivo;

e) Consagração da necessidade de, no despedimento por inadaptação, o trabalhador ter um prazo não inferior a trinta dias para adaptação ao posto de trabalho;

f) Duplicação do prazo de resposta à nota de culpa, em caso de procedimento disciplinar;

g) Possibilidade de suspensão preventiva do trabalhador sem perda de retribuição, trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador;

h) 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, interrompendo-se os prazos para intentar tal procedimento;

i) Previsão de idêntico regime no caso de cessação por iniciativa do trabalhador, quando a cessação for considerada ilícita por motivos formais;

j) Estabelecimento de molduras para a fixação, pelo tribunal, da indemnização devida em caso de despedimento ilícito;

l) Reconhecimento expresso do direito ao ressarcimento de danos não patrimoniais em caso de ilicitude do despedimento;

m) Consagração da regra segundo a qual a fracção de duração do contrato é contada de modo proporcional, para efeito de cálculo do valor da indemnização, nomeadamente em caso de declaração de ilicitude do despedimento;

n) Enunciação da regra segundo a qual o montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido no montante da indemnização devida por despedimento ilícito, cabendo ao empregador a obrigação de entregar essa quantia à segurança social;

o) Possibilidade de, em casos excepcionais tipificados na lei (microempresas e trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção), o empregador manifestar fundadamente a sua oposição à reintegração do trabalhador, cabendo a decisão exclusivamente ao tribunal, salvo nos casos de despedimento fundado em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos;

p) Aumento da indemnização devida em caso de não reintegração por decisão do tribunal, a fixar pelo tribunal dentro dos parâmetros previstos no Código;

q) Diminuição do número de dias de ausência que constituem presunção de abandono do trabalho.

XIII. *Sujeitos colectivos:*

a) Estabelecimento de regras sobre os deveres de informação e consulta às estruturas de representação colectiva de trabalhadores;

b) Previsão da incompatibilidade do exercício de cargos de direcção, nomeadamente em partidos políticos, com os da direcção de sindicatos ou de associação de empregadores;

c) Atribuição de personalidade jurídica às comissões de trabalhadores;

d) Redução dos créditos de horas dos membros das comissões de trabalhadores;

e) Simplificação das regras em matéria de sujeitos colectivos, nomeadamente, de constituição das associações sindicais;

f) Revisão das regras sobre participação na elaboração da legislação do trabalho.

XIV. *Contratação colectiva:*

a) Revitalização da contratação colectiva, nomeadamente através do estabelecimento da obrigação de as convenções colectivas regularem o respectivo âmbito temporal, e da previsão de um regime supletivo aplicável em matéria de sobrevigência e de denúncia, sempre que tal se não encontre regulado por convenção;

b) Consagração do princípio segundo o qual a mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir a protecção geral dos trabalhadores;

c) Dinamização da arbitragem obrigatória, cabendo aos representantes das associações sindicais e patronais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, a elaboração da lista de árbitros, sendo a sua feitura deferida, em caso de recusa de elaboração, a uma comissão composta pelo Presidente do Conselho Económico e Social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores, competindo ao Presidente do Conselho o desbloqueio da situação caso os procedimentos acima referidos não sejam eficazes;

d) Limitação da possibilidade de recurso aos regulamentos de condições mínimas (portarias de regulamentação do trabalho) ao caso de inexistência de sujeitos colectivos;

e) Reforço dos requisitos necessários para a elaboração de regulamentos de condições mínimas (portarias de regulamentação do trabalho), desde que circunstâncias sociais e económicas o justifiquem;

f) Reiteração do princípio da responsabilização civil dos sujeitos outorgantes de convenções colectivas, bem como dos respectivos filiados, pelo seu incumprimento.

XV. *Greve:*

a) Obrigatoriedade de o aviso prévio conter uma proposta de realização dos serviços mínimos sempre que estiver em causa uma empresa ou estabelecimento que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis;

b) Inclusão de disposições respeitantes à definição e prestação dos serviços mínimos;

c) Atribuição da competência para a definição dos serviços mínimos, na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva ou de acordo com os representantes dos trabalhadores, a um colégio arbitral constituído em moldes idênticos aos previstos para a arbitragem obrigatória, sempre que a greve tiver sido decretada em empresas do sector público empresarial;

d) Admissibilidade de «cláusula de paz social relativa», a incluir em instrumento de regulamentação colectiva negocial.

XVI. *Direito sancionatório:*

a) Simplificação das normas sobre contra-ordenações;

b) Criminalização do trabalho de menores;

c) Aumento do valor das coimas.

3.4 Para finalizar é importante reiterar que o Código revela-se particularmente atento aos valores das pessoas (trabalhadores e empregadores) no contexto actual das relações de trabalho, que já não correspondem às preocupações específicas da Questão Social surgidas na segunda metade do Século XIX. O novo Direito do Trabalho assenta numa relação laboral com outro dinamismo que pressupõe regras adaptadas à nova realidade.

Em suma, o Código fundamenta-se na comunhão de interesses que deve existir – e existe – no moderno Direito do Trabalho.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, para ser aprovada e valer como lei geral da república:

Artigo 1º

(Aprovação do Código do Trabalho)

É aprovado o Código do Trabalho que se publica em anexo à presente Lei e que dela faz parte integrante.

Artigo 2º

(Transposição de directivas comunitárias)

Com a aprovação do Código do Trabalho é efectuada a transposição, parcial ou total, das seguintes directivas comunitárias:

a) Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos;

b) Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002;

c) Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro de 1991, relativa à obrigação de o empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;

d) Directiva n.º 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;

e) Directiva n.º 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000;

f) Directiva n.º 94/33/CE do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à protecção dos jovens no trabalho;

g) Directiva n.º 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

h) Directiva n.º 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);

i) Directiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;

j) Directiva n.º 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo;

l) Directiva n.º 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;

m) Directiva n.º 98/59/CEE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, que codifica e revoga a Directiva do Conselho n.º 75/129/CEE, de 17 de Fevereiro de 1975, e a Directiva n.º 92/56/CE do Conselho, de 24 de Junho de 1992, que a alterou;

n) Directiva n.º 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;

o) Directiva n.º 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;

p) Directiva n.º 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;

q) Directiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, que codifica e revoga a Directiva n.º 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1997, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva n.º 98/50/CE do Conselho de 29 de Junho de 1998;

r) Directiva n.º 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

Artigo 3º

(Entrada em vigor)

1. O Código do Trabalho entra em vigor 180 dias após a sua publicação.
2. Os artigos 32.º a 58.º, 77.º a 88.º, 220.º, número 2, alínea e), 272.º a 303.º e 354.º só se aplicam depois da entrada em vigor da legislação especial para a qual remetem.

Artigo 4º

(Regiões Autónomas)

1. Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.
2. Nas Regiões Autónomas as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.
3. As Regiões Autónomas podem regular as matérias laborais de interesse específico, nos termos gerais.

Artigo 5º

(Funcionários e agentes)

Até à aprovação de legislação especial sobre a matéria, é aplicável à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do Código do Trabalho:

a) Artigos 21.º a 31.º, sobre igualdade e não discriminação;

b) Artigos 32.º a 51.º, sobre protecção da maternidade e da paternidade;

c) Artigos 450.º a 459.º, sobre constituição de comissões de trabalhadores;

d) Artigos 577.º a 592.º, sobre o direito à greve.

Artigo 6º

(Trabalhadores de pessoas colectivas públicas)

Ao trabalhador de pessoa colectiva pública que não seja funcionário ou agente da Administração Pública aplica-se o disposto no Código do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial, sem prejuízo dos princípios gerais em matéria de emprego público.

Artigo 7º

(Remissões)

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada por efeito do artigo 21.º consideram-se referidas às disposições correspondentes do Código do Trabalho.

Artigo 8º

(Aplicação no tempo)

1. Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
2. As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

Artigo 9º

(Regras especiais de aplicação no tempo de normas relativas ao contrato de trabalho)

O regime estabelecido no Código do Trabalho não se aplica ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a:

a) Período experimental;

b) Prazos de prescrição e de caducidade;

c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato.

Artigo 10º

(Regime de tempo de trabalho)

1. O disposto na alínea *a)* do artigo 152.º do Código do Trabalho não é aplicável nos dois anos subsequentes à sua entrada em vigor nas empresas em que os períodos normais de trabalho semanal foram reduzidos para quarenta horas por efeito da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.
2. Nas empresas referidas no número anterior e durante o período de dois anos a que ele se refere, as interrupções de trabalho resultantes de acordos, de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou da lei só se consideram compreendidas no tempo de trabalho se não implicarem a paragem dos postos de trabalho nem a substituição dos trabalhadores.

Artigo 11º

(Garantias de retribuição e trabalho nocturno)

1. A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho.
2. Em relação ao trabalhador que tenha prestado trabalho nocturno durante, pelo menos, três meses nos últimos doze meses anteriores à entrada em vigor do Código do Trabalho, o regime decorrente da noção de trabalho nocturno, constante do artigo 188.º, não pode determinar qualquer redução retributiva.

Artigo 12º

(Conselhos de empresa europeus)

O disposto nos artigos 460.º a 463.º do Código do Trabalho, relativo aos conselhos de empresa europeus, não se aplica a empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária em que existia, em 22 de Setembro de 1996, e enquanto vigorar, um acordo sobre informação e consulta transnacionais aplicável a todos os trabalhadores ou dois ou mais acordos que, no seu conjunto, abranjam todos os trabalhadores.

Artigo 13º

(Convenções vigentes)

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho, desde que tenha decorrido um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor, devem ser globalmente revistos no período máximo de três anos.

Artigo 14º

(Validade das convenções colectivas)

1. As disposições constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas imperativas do Código do Trabalho têm de ser alteradas no prazo de doze meses após a entrada em vigor deste diploma, sob pena de nulidade.

2. O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

Artigo 15º

(*Regime transitório de uniformização*)

Nos casos em que, após a entrada em vigor do Código, seja outorgado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial aplicável em empresa ou sector nos quais se encontre em vigor um ou mais instrumentos outorgados antes da data da entrada em vigor do Código é observado o seguinte procedimento**:**

a) Os trabalhadores da empresa ou sector, que não sejam filiados em sindicato outorgante, susceptíveis de serem abrangidos pelo âmbito sectorial ou profissional de aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial em causa, podem escolher, por escrito, o instrumento que lhes é aplicável;

b) Sempre que, decorridos no mínimo três meses após a entrada em vigor do novo instrumento, a maioria dos trabalhadores estiver abrangida ou tiver entretanto optado pela sua aplicação, cessam os efeitos dos anteriores instrumentos, de âmbito sectorial e profissional idêntico ao do novo instrumento, aplicáveis na empresa;

c) Sempre que, decorridos no mínimo seis meses após a entrada em vigor do novo instrumento, a maioria dos trabalhadores das empresas do sector susceptíveis de serem abrangidos pelo âmbito sectorial ou profissional de aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial em causa, estiver abrangida ou tiver entretanto optado pela sua aplicação, cessam os efeitos dos anteriores instrumentos, de âmbito sectorial e profissional idêntico ao do novo instrumento, aplicáveis no sector;

d) Após a cessação dos efeitos do instrumento anteriormente aplicável, em virtude do disposto nas alíneas b) e c), os demais trabalhadores podem optar pela aplicação do novo instrumento.

Artigo 16º

(Menores)

1. O menor com idade inferior a dezasseis anos não pode ser contratado para realizar uma actividade remunerada prestada com autonomia.
2. O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode ser contratado para prestar uma actividade remunerada, desempenhada com autonomia, desde que se trate de trabalhos leves.
3. À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.
4. Consideram-se trabalhos leves para efeitos do número 2 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menores.
5. Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menores.

Artigo 17º

(Trabalhador-estudante)

O disposto nos artigos 79.º e 82.º do Código do Trabalho assim como a regulamentação prevista no artigo 83.º, sobre o regime especial conferido ao trabalhador-estudante, aplica-se, com as necessárias adaptações, ao trabalhador por conta própria e àquele que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Artigo 18º

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 272.º a 303.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:
   a) Aos trabalhadores que prestem a sua actividade mediante contrato equiparado ao contrato de trabalho;

b) Aos praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;

c) Aos administradores, directores, gerentes ou equiparados que, sem contrato de trabalho, sejam remunerados por essa actividade;

d) Aos prestadores de trabalho que, sem subordinação jurídica, desenvolvam a sua actividade na dependência económica da pessoa servida.

2. Os trabalhadores que exerçam uma actividade por conta própria devem efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

Artigo 19º

(Regulamentação)

1. A regulamentação do Código do Trabalho é feita por decreto-lei quanto às seguintes matérias:

   a) Protecção da maternidade e paternidade;

   b) Trabalho de menores;

   c) Estatuto do trabalhador estudante.

2. São ainda regulamentadas por decreto-lei as matérias referidas nos seguintes preceitos do Código do Trabalho:

   a) Artigo 7.º;

   b) Artigo 29.º;

   c) Artigo 31.º;

   d) Artigo 44.º;

   e) Artigo 51.º;

   f) Artigo 54.º;

   g) Artigo 56.º;

   h) Artigo 70.º;

   i) Artigo 83.º;

   j) Artigo 134.º;

l) Número 4 e 5 do artigo 214.º;

m) Número 2 do artigo 220.º;

n) Números 3 e 4 do artigo 224.º;

o) Artigo 270.º;

p) Artigo 271.º;

q) Números 1 e 2 do artigo 296.º;

r) Números 1 e 2 do artigo 298.º;

s) Número 3 do artigo 321.º;

t) Número 2 do artigo 354.º;

u) Artigo 463.º;

v) Número 2 do artigo 495.º;

x) Número 4 do artigo 585.º.

3. A regulamentação do Código do Trabalho será feita por decreto regulamentar quanto às matérias referidas nos seguintes preceitos:

a) Artigo 59.º;

b) Artigo 167.º;

c) Número 3 do artigo 204.º.

Artigo 20º

(Revisão)

O Código de Trabalho deve ser revisto no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor.

Artigo 21º

(Norma revogatória)

1. Com a entrada em vigor do Código do Trabalho são revogados os diplomas legais respeitantes às matérias nele reguladas, designadamente os seguintes diplomas:

a) Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 *(Lei do contrato de trabalho)*;

b) Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro *(Lei da duração do trabalho)*;

c) Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril *(Lei sindical)*;

d) Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril *(Lei das associações patronais)*;

e) Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro *(Lei das férias, feriados e faltas);*

f) Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto *(Lei da greve)*;

g) Lei n.º 16/79, de 26 de Maio *(Participação dos trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho)*;

h) Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro *(Lei dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)*;

i) Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro *(Redução ou suspensão da prestação de trabalho)*;

j) Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro *(Lei do trabalho suplementar)*;

l) Decreto-Lei n.º 69/85, de 18 de Março *(Mora do empregador)*;

m) Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro *(Lei do salário mínimo)*;

n) Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro *(Lei da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo)*;

o) Decreto-Lei n.º 261/91, de 25 de Julho *(Lei da pré-reforma)*;

p) Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro *(Lei do despedimento por inadaptação)*;

q) Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro *(Trabalho em comissão de serviço)*;

r) Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro *(Obrigação de informação)*;

s) Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho *(Lei do subsídio de Natal)*;

t) Lei n.º 21/96, de 23 de Julho *(Redução dos períodos de trabalho e polivalência)*;

u) Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto *(Regras sobre cessação por mútuo acordo e por rescisão do trabalhador e sobre contrato a termo)*;

v) Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro *(Organização do tempo de trabalho)*;

x) Lei n.º 36/99, de 26 de Maio *(Participação das associações de empregadores na elaboração da legislação do trabalho)*;

z) Lei n.º 103/99, de 26 de Julho *(Trabalho a tempo parcial)*;

aa) Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto *(Contra-ordenações laborais)*;

ab) Lei n.º 81/2001, de 28 de Julho *(Quotizações sindicais)*.

2. Com a entrada em vigor das normas regulamentares são revogados os seguintes diplomas:
   a) Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 Setembro *(Igualdade e não discriminação em função do sexo)*;
   b) Artigos 9.º a 25.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril *(Lei de protecção da maternidade e da paternidade),* com a numeração e redacção constantes da Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio;
   c) Lei n.º 17/86, de 14 de Junho *(Lei dos salários em atraso)*;
   d) Decreto-Lei n.º 369/91, de 10 de Outubro *(Trabalho de menores)*;
   e) Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro *(Lei dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais)*;
   f) Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro *(Igualdade no trabalho e no emprego)*;
   g) Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro *(Estatuto do Trabalhador Estudante)*;
   h) Lei n.º 20/98, de 12 de Maio *(Trabalho de estrangeiros)*;
   i) Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril *(Regulamento dos Acidentes de Trabalho)*;
   j) Lei n.º 58/99, de 30 de Junho *(Lei aplicável ao trabalho subordinado e regulamentação do emprego de menores)*;
   l) Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho *(Regulamento das doenças profissionais)*;
   m) Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho *(Trabalhadores destacados)*;
   n) Decreto-Lei n.º 11/2000, de 4 de Julho *(Regulamentação da Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto)*;
   o) Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro *(Regulamentação do regime de protecção da maternidade e da paternidade)*;
   p) Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de Abril *(Lei aplicável aos menores no que respeita aos trabalhos leves e actividades proibidas ou condicionadas)*;
   q) Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio *(Reforço dos mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo)*;
   r) Lei n.º 96/2001, de 20 de Agosto *(Privilégios creditórios)*;

s) Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de Março *(Admissão de trabalho de menores)*;

t) Decreto-Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março *(Formação profissional de menores)*.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 12 de Novembro de 2002

O Primeiro-Ministro

O Ministro dos Assuntos Parlamentares