



## SINDICATO NACIONAL DOS MAQUINISTAS DOS CAMINHOS DE FERRO PORTUGUESES

### ALTERAÇÕES À LEI LABORAL PRETENDIDAS PELO GOVERNO

ÁREA	ALTERAÇÃO	CONSEQUÊNCIAS
Regime de parentalidade	<p>Introduz a obrigação de que o horário flexível ou trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares deve ajustar-se ao funcionamento da empresa, incluindo o trabalho noturno ou em fins de semana e feriados (art. 56.º do CT).</p> <p>Revogação da falta por luto gestacional (art. 38.º-A do CT)</p>	<p>A exigência de adaptar os horários flexíveis aos interesses da empresa submete um direito dos trabalhadores e seus filhos aos interesses das empresas. <b>Em empresas como aquelas em que laboram os maquinistas isto anula a eficácia do horário flexível.</b></p> <p>A revogação do luto gestacional corresponde à revogação de um direito importante.</p>
Instrução de Processo Disciplinar	<p>Alarga a simplificação do processo disciplinar às pequenas e médias empresas (a maioria das empresas em Portugal), dispensando a realização de instrução por iniciativa do trabalhador, o que significa não realizar as diligências probatórias e não ouvir as testemunhas que o trabalhador pede (art. 358.º do CT).</p>	<p><b>As garantias de defesa dos trabalhadores em processo disciplinar ficam reduzidas em empresas como a Fertagus, a Captrain e a MTS (menos de 250 trabalhadores), Estes ficam impedidos de apresentar provas e ouvir testemunhas que ajudem a contrariar os factos de que são acusados e de fazer prova de novos factos em sua defesa.</b></p> <p><b>Viola as garantias de defesa dos trabalhadores nos processos de despedimento com alegação de justa causa, facilitando o despedimento.</b></p>



## SINDICATO NACIONAL DOS MAQUINISTAS DOS CAMINHOS DE FERRO PORTUGUESES

ÁREA	ALTERAÇÃO	CONSEQUÊNCIAS
Reintegração do trabalhador por despedimento ilícito	Alarga-se a todas as empresas (e não apenas às microempresas) a possibilidade de a entidade patronal requerer judicialmente a exclusão da reintegração do trabalhador, mediante a fundamentação de determinados factos e circunstâncias impeditivas (art. 392.º do CT).	Na prática, extingue-se o dever de reintegrar o trabalhador quando o tribunal reconheça o despedimento como ilícito. <b>Tal alteração reforça o poder das empresas para efetuar despedimentos sem justa causa.</b>
Alterações ao direito à Greve	Com a alteração do art. 537.º do CT, <b>estipula a existência de serviços mínimos em todas as greves</b> em determinados sectores de atividade, independentemente da necessidade concreta.	<b>Atinge diretamente o direito à greve, obrigando sempre ao estabelecimento de serviços mínimos mesmo quando nada os justifique.</b> Recordamos que atualmente já existem serviços mínimos, que são definidos caso a caso entre os sindicatos e as empresas ou, caso não exista acordo, através de tribunais arbitrais ou despacho ministerial.
Caducidade das Convenções Coletivas (CCTs e AEs)	Simplificação do regime da caducidade dos CCTs e AEs (art. 501.º do CT), <b>bastando que passem 4 anos sobre a entrada em vigor para que o CCT ou AE caduque.</b> É proposta a extensão do prazo de sobrevivência por mais doze meses.	<b>Os Acordos de Empresa podem ser denunciados ao fim de 4 anos.</b> Seguindo-se um prazo de sobrevivência de 12 meses. Decorrido esse prazo, <b>e não existindo acordo entre as partes, passa a aplicar-se exclusivamente o Código do Trabalho.</b>