



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

**Projetos de lei [n.ºs 533 e 534/XIII (2.ª)]:**

*N.º 533/XIII (2.ª) — Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 7 de fevereiro (BE).*

*N.º 534/XIII (2.ª) — Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do "Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade" (BE).*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 9 de junho a 9 de julho de 2017, os diplomas seguintes:

*Projetos de lei n.ºs 533/XIII (2.ª) — Elimina os regimes do banco de horas individual e da adaptabilidade individual, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 7 de fevereiro (BE) e 534/XIII (2.ª) — Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do "Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade" (BE).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 533/XIII (2.ª)****ELIMINA OS REGIMES DO BANCO DE HORAS INDIVIDUAL E DA ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL, PROCEDENDO À 15.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009 DE 7 DE FEVEREIRO***Exposição de motivos*

O regime da organização do tempo de trabalho tem sofrido profundas alterações na legislação laboral portuguesa. O modelo de desregulação do tempo de trabalho tem implicações significativas nos trabalhadores/as, designadamente na conciliação da vida profissional e familiar penalizando, sobretudo, as mulheres, conforme estudos avançados pela Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE). Como se assinala no Livro Verde sobre as Relações Laborais, “a forma usualmente considerada “típica” de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos trabalhadores por conta de outrem (TCO). Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho”.

De facto, desde 2003 que se tem vindo a acentuar esta tendência e a diversificar estes mecanismos de desregulação do tempo de trabalho. O Código do Trabalho de 2009 introduziu, no artigo 208.º, um novo instituto que se designou por banco de horas, através do qual, tal como na adaptabilidade, a organização do tempo de trabalho pode ter em conta um tempo médio. Com o banco de horas consagrou-se, contudo, uma possibilidade até aí inexistente de esse acréscimo poder ser compensado quer por redução equivalente do tempo de trabalho, quer por pagamento em dinheiro, quer por ambas as modalidades, sendo certo que o pagamento em dinheiro é feito como se de trabalho normal (e não trabalho suplementar) se tratasse. Ou seja, este foi objetivamente um mecanismo de embaratecimento do trabalho. Se desde 2009 existe o banco de horas, a lei previa contudo que este só podia ser introduzido por instrumento de regulamentação coletiva e relativamente a matérias específicas. No entanto, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, introduziu uma nova modalidade de banco de horas: o banco de horas individual, prevista no artigo 208.º-A do Código do Trabalho.

Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que surgiu na sequência do Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho, por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.

Com a referida lei, acrescentou-se à modalidade de banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva, o banco de horas individual. Ou seja, o regime do banco de horas passou a poder ser instituído por um acordo entre empregador e trabalhador, sendo que o acordo pode ser celebrado através de uma proposta por escrito do empregador e presume-se a aceitação por parte do trabalhador que não se oponha por escrito a essa proposta nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Ou seja, o “silêncio escrito” do trabalhador, mesmo quando acompanhado de oposição verbal, é entendido como aceitação da proposta, bastando-se a lei com um facto negativo: a falta de oposição escrita à proposta. Mais ainda, tona-se possível estender a figura da adaptabilidade individual ou do banco de horas individual a trabalhadores que expressamente a recusaram, por via da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal.

Numa relação marcada pela desigualdade entre as partes, como é a relação laboral, o Direito do Trabalho deve ter como objetivo tutelar e proteger a parte mais fraca num quadro de desequilíbrio de poder. A invocação, neste contexto, da liberdade das partes, é apenas uma forma de mascarar mecanismos de imposição unilateral. Assim, a figura da adaptabilidade individual e do banco de horas individual, que se subtraem além do mais a

qualquer negociação coletiva, é a expressão de um despotismo patronal que não deve ter acolhimento no nosso ordenamento jurídico.

No programa do XXI Governo é identificada a necessidade de “Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho”. Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa “reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas”. Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.

A cumulação de instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho na legislação laboral, instrumentos em relação aos quais tão pouco são clarificadas as formas de compatibilização entre si, tem-se revelado um mecanismo de precarização das relações laborais, de degradação da organização do trabalho e de desvalorização económica e pessoal do trabalhador e da trabalhadora. Assim, revogar as figuras do banco de horas individual e da adaptabilidade individual é um passo essencial para restituir o direito do trabalho à esfera coletiva, protegendo-se a parte mais fraca nas relações laborais, promovendo-se a valorização do trabalho e a sua articulação com as outras esferas da vida.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:

### **Artigo 1.º** **Objeto**

A presente lei elimina as figuras da adaptabilidade individual e do banco de horas individual consagradas, respetivamente, nos artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho.

### **Artigo 2.º** **Norma revogatória**

São revogados os artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

### **Artigo 3.º** **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 1 de junho de 2017

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Domicilia Costa — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Paulino Ascenção — Catarina Martins.

**PROJETO DE LEI N.º 534/XIII (2.ª)****ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO, CONCRETIZANDO AS RECOMENDAÇÕES DO "GRUPO DE TRABALHO PARA A PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À PRECARIIDADE"***Exposição de motivos*

A “Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política”, assinado pelos Grupos Parlamentares do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda em 10 de novembro de 2015, definia um conjunto de matérias de convergência entre os dois partidos, sem prejuízo das diferenças no conteúdo programático de cada um deles.

No quadro desse acordo insere-se o “*combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores*”. Nesse âmbito foi constituído um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área respetiva, bem como por especialistas independentes (no caso, o prof Doutor Jorge Leite e o Prof Doutor Guilherme Dray).

O relatório do grupo de trabalho em apreço, subscrito por deputados do Bloco de Esquerda, do Partido Socialista e pelo Governo, faz um diagnóstico da contratação a termo, com base em dados da Eurostat de 2015, segundo os quais Portugal apresenta uma elevada incidência de contratos não permanentes, sobretudo em termos comparativos, no quadro da União Europeia. No 2.º trimestre de 2016, os contratos a termo representavam 22,6% do trabalho por conta de outrem (TCO), ou seja, um valor acima da média europeia, de aproximadamente 14% e correspondiam a 18,6% do emprego total. Entre os TCO jovens (15-24 anos), a incidência de contratos não permanentes é particularmente elevada (67,5%) e muito superior à média europeia (45%). Quanto ao crescimento dos vínculos não permanentes constatou-se que, no 2º trimestre de 2016, estes contratos cresceram 4,9%, enquanto os contratos sem termo cresceram apenas 0,8%, tal como ocorreu em 2015 e em 2014. Por sua vez, os dados do Fundo de Compensação do Trabalho sobre novos vínculos indicam que somente um em cada cinco dos novos contratos são permanentes e que, em sentido inverso, cerca de 20% são contratos de curta duração (inferior a 60 dias). O relatório aponta ainda para o facto de, em Portugal, o trabalho não permanente ser maioritariamente involuntário, sendo que “não conseguir encontrar um emprego permanente” é o principal motivo indicado pelos TCO com idades entre os 25 e os 64 anos para deter este tipo de vínculos é (86,9%), o mesmo sucedendo em relação aos jovens dos 15 aos 24 anos (67,9%).

O relatório releva ainda o facto dos contratos não permanentes terem associados maiores níveis de instabilidade e de insegurança laboral. Nesse sentido é salientado que 1/3 do desemprego registado no IIEFP decorre do fim de contratos a prazo e que mais de metade dos subsídios de desemprego atribuídos decorrem da cessação por caducidade de contrato trabalho a termo. É ainda de salientar que os contratos não permanentes estão associados a remunerações significativamente mais baixas e a percentagem de trabalhadores em risco de pobreza do País tem um nível social e politicamente inaceitável, rondando os 11%.

Segundo os dados constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, disponível para consulta desde 22 de março de 2017, verifica-se, nos últimos anos, um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 (-4,9 p.p.). Podemos ainda concluir que os contratos sem termo estão sobretudo concentrados nos trabalhadores mais antigos da mesma empresa. Em 2014 só 29,3% dos trabalhadores que estavam há menos de quatro anos na empresa tinham contratos sem termo.

Em resultado desta análise e diagnóstico no relatório elaborado pelo grupo de trabalho, foram identificadas pelo Bloco de esquerda, Partido Socialista e pelo Governo um conjunto de matérias com vista a alterações legislativas, designadamente:

- *“Reformulação do artigo 139.º do CT no sentido de clarificar que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho desde que cumpra o princípio da “satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” previsto no n.º 1 do artigo 140.º do CT;*
- *Eliminação da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que atualmente prevê como motivo justificativo para a contratação a termo a contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração ou outra situação prevista em políticas ativas de emprego;*
- *Reformulação do n.º 1 do artigo 149.º do CT no sentido de esclarecer expressamente que, no caso de contratos de trabalho a termo não renováveis, mantém-se o direito à compensação previsto para a caducidade de contratos a termo;*
- *A necessidade de redução do limite máximo previsto na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que permite justificar a contratação a termo por dois anos às empresas ou estabelecimentos em início de laboração que empreguem menos de 750 trabalhadores, na medida em que tal, dadas as características do tecido empresarial nacional, abarcará praticamente todas as empresas a funcionar em Portugal”;*

Sem prejuízo de outras alterações que, no quadro da sua autonomia política, o Bloco de Esquerda possa vir a propor, este projeto do grupo parlamentar do BE concretiza as alterações ao regime da contratação a termo nos termos em que foram consensualizados no âmbito do Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade.

*Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte projeto de lei:*

#### **Artigo 1.º**

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho a termo, clarificando o critério para afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva e limitando as situações em que é admissível a sua utilização.

#### **Artigo 2.º**

##### **Alterações ao Código do Trabalho**

Os artigos 139.º, 140 e 149.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

##### **«Artigo 139.º**

##### **Regime do termo resolutivo**

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva, com exceção do disposto no n.º 1 do artigo seguinte.

**Artigo 140.º****Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo**

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (...):

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa que empregue menos de 10 trabalhadores, nos termos da alínea a), do n.º 1 do artigo 100.º;

b) (revogado).

- 5- (...).
- 6- (...).

**Artigo 149.º****Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

- 1- (...).
- 2- O acordo previsto no número anterior não afasta o direito do trabalhador à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º.
- 3- (anterior n.º 2).
- 4- (anterior n.º 3).
- 5- (anterior n.º 4).»

**Artigo 3.º****Norma revogatória**

É revogada a alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

**Artigo 4.º****Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 1 de junho de 2017.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor de Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Domicilia Costa — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Paulino Ascensão — Catarina Martins.

**APRECIACÃO PÚBLICA**

Diploma:

 Proposta de lei n.º \_\_\_\_/XIII (...ª)
  Projeto de lei n.º \_\_\_\_/XIII (...ª)
  Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

---



---

Morada ou Sede:

---



---

Local

---

Código Postal

---

Endereço Eletrónico

---

Contributo:

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

Data

---

Assinatura

---

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 134.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

**APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO****CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.