



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 713, 714, 715 e 716/XIII (3.ª)]:

[N.º 713/XIII \(3.ª\)](#) — Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (PCP).

[N.º 714/XIII \(3.ª\)](#) — Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à décima terceira

alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (PCP).

[N.º 715/XIII \(3.ª\)](#) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PCP).

[N.º 716/XIII \(3.ª\)](#) — Promove a participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho (Primeira alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho) (PCP).

**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 18 de janeiro a 17 de fevereiro de 2018, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs [713/XIII \(3.ª\)](#) — Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (PCP); [714/XIII \(3.ª\)](#) — Altera o quadro dos deveres do empregador, garantindo o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à décima terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (PCP); [715/XIII \(3.ª\)](#) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (PCP) e [716/XIII \(3.ª\)](#) — Promove a participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho (Primeira alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho) (PCP).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 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 713/XIII (3.ª)**ALTERA O QUADRO DOS DEVERES DO EMPREGADOR, GARANTINDO O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E REVOGA OS MECANISMOS DE ADAPTABILIDADE E DE BANCO DE HORAS, NAS MODALIDADES GRUPAL E POR REGULAMENTAÇÃO COLETIVA, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO****Exposição de motivos**

A luta pela redução da jornada de trabalho levada a cabo pelo movimento operário atravessou os séculos XIX e XX. Uma luta que há 130 anos através das grandiosas greves e ações de massas em Chicago, esteve na origem do 1.º de Maio como o Dia Internacional do Trabalhador, onde os trabalhadores alcançaram vitórias com a sua significativa redução, pondo fim a horários brutais.

No nosso país, estas conquistas civilizacionais avançaram significativamente com a Revolução do 25 de Abril de 1974, sendo que nos últimos anos e em particular nos últimos quatro de Governo PSD e CDS a política de direita tenha imposto retrocessos profundos.

A reivindicação universal avançada em 1886 pela Associação Internacional do Trabalho (AIT) e traduzida na fórmula *3-8x8x8 – oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar* – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.

À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.

Tais imposições, suportadas sempre por opções políticas traduzidas em legislação sobre a organização do tempo de trabalho, atribuíram poder discricionário às entidades patronais. A realidade prova que a visão do capital sobre o trabalho não se alterou. Para o patronato, mais do que um ser humano com direito a vida pessoal e familiar, o trabalhador é mais um fator de produção do qual se deve retirar o máximo de lucro.

Para além do aumento do horário de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências.

Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, como é o caso das intermitências e os chamados tempos de disponibilidade.

Assim, com esta proposta o PCP revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva.

Nestes termos e ao abrigo da alínea *b)* do artigo 156.º e da alínea *c)* do artigo 161.º da Constituição, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º**Objeto**

Com vista à garantia do cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar, bem como à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de trabalho, a presente lei altera o quadro dos deveres do empregador e revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

O artigo 127.º do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, passam a ter a seguinte redação:

[...]

Artigo 127.º

[...]

1 – (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...).

2 – (...).

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **sendo proibida a utilização de mecanismos de desregulação do horário de trabalho ou alargamento do período de trabalho prestado, dentro e fora do local de trabalho, para além dos limites máximos do período normal de trabalho previsto no artigo 203.º, bem como o tempo utilizado durante os períodos de descanso do trabalhador, através da utilização de quaisquer instrumentos de trabalho, nomeadamente instrumentos de comunicação, para o efeito.**

4 – **[novo]** Excetuam-se do número anterior, as situações eventuais, transitórias e devidamente fundamentadas pelo empregador, aplicando-se com as necessárias adaptações os artigos 226.º e seguintes.

5 – **[anterior n.º 4]**6 – **[anterior n.º 5]**7 – **[anterior n.º 6]**8 – **[anterior n.º 7]**

9 – **[novo]** Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados nos números 1 a 8 do disposto neste artigo.

[...]

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 204.º, 206.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14

de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Artigo 4.º

Garantia de Direitos

Da revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas previstos na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 5.º

Comunicação

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 21 de dezembro de 2017.

Os Deputados do PCP, Rita Rato — Carla Cruz — Paulo Sá — Diana Ferreira — João Oliveira — António Filipe — Paula Santos — Bruno Dias — João Ramos — Ana Mesquita.

PROJETO DE LEI N.º 714/XIII (3.ª)

ALTERA O QUADRO DOS DEVERES DO EMPREGADOR, GARANTINDO O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E REVOGA OS MECANISMOS DE ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL E DO BANCO DE HORAS INDIVIDUAL, PROCEDENDO À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO

Exposição de motivos

A luta pela redução da jornada de trabalho levada a cabo pelo movimento operário atravessou os séculos XIX e XX. Uma luta que há 130 anos através das grandiosas greves e ações de massas em Chicago, esteve na origem do 1.º de Maio como o Dia Internacional do Trabalhador, onde os trabalhadores alcançaram vitórias com a significativa redução dos horários de trabalho, pondo fim a horários brutais.

No nosso país, estas conquistas civilizacionais avançaram significativamente com a Revolução de 25 de Abril de 1974, sendo que nos últimos anos e em particular nos últimos quatro de Governo PSD e CDS a política de direita tenha imposto retrocessos profundos.

A reivindicação universal avançada em 1886 pela Associação Internacional do Trabalho (AIT) e traduzida na fórmula *3-8x8x8* – *oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar* – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho

aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.

À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.

Tais imposições, suportadas sempre por opções políticas traduzidas em legislação sobre a organização do tempo de trabalho, atribuíram poder discricionário às entidades patronais. A realidade prova que a visão do capital sobre o trabalho não se alterou. Para o patronato, mais do que um ser humano com direito a vida pessoal e familiar, o trabalhador é mais um fator de produção do qual se deve retirar o máximo de lucro.

Para além do aumento do horário de trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências.

No âmbito de alterações profundamente gravosas ao Código do Trabalho, o anterior Governo PSD/CDS impôs o alargamento e a generalização do banco de horas. Este, em vez de ser acordado com os sindicatos, passou a ser negociado entre o trabalhador e o patrão. Ou seja, o banco de horas individual passa a ser imposto aos trabalhadores, que podem ser obrigados a trabalhar mais duas horas por dia, com o limite de 50 horas semanais, ou trabalhar ao sábado sem receberem qualquer vencimento adicional.

Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, como é o caso das intermitências e os chamados tempos de disponibilidade.

Assim, com esta proposta o PCP propõe a revogação dos mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual.

Nestes termos e ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º e da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º Objeto

Com vista à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de trabalho, a presente lei revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade individual e de banco de horas individual, procedendo à 13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Artigo 2.º Alteração ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

O artigo 127.º do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

[...]

Artigo 127.º [...]

1 – (...):

- a) (...);
- b) (...);

- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...).

2 – (...).

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, **sendo proibida a utilização de mecanismos de desregulação do horário de trabalho ou alargamento do período de trabalho prestado, dentro e fora do local de trabalho, para além dos limites máximos do período normal de trabalho previsto no artigo 203.º, bem como o tempo utilizado durante os períodos de descanso do trabalhador, através da utilização de quaisquer instrumentos de trabalho, nomeadamente instrumentos de comunicação, para o efeito.**

4 – [novo] **Excetuam-se do número anterior, as situações eventuais, transitórias e devidamente fundamentadas pelo empregador, aplicando-se com as necessárias adaptações os artigos 226.º e seguintes.**

5 – [anterior n.º 4]

6 – [anterior n.º 5]

7 – [anterior n.º 6]

8 – [anterior n.º 7]

9 – [novo] **Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados nos números 1 a 8 do disposto neste artigo.**

[...]

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 205.º e 208.º-A do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

Artigo 4.º

Garantia de Direitos

Da revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de prevista na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 5.º

Comunicação

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 21 de dezembro de 2017.

Os Deputados do PCP, Rita Rato — Carla Cruz — Paulo Sá — Diana Ferreira — Paula Santos — João Oliveira — António Filipe — Bruno Dias — João Ramos — Ana Mesquita.

PROJETO DE LEI N.º 715/XIII (3.ª)

**REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL E REGULA A SUCESSÃO DE
CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, PROCEDENDO À DÉCIMA SEGUNDA ALTERAÇÃO AO
CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

Exposição de motivos

A luta reivindicativa, organizada a partir dos locais de trabalho, está na origem da contratação coletiva. Sobretudo depois da Revolução de Abril, representou um sinal de progresso nas relações laborais, mas também de aprofundamento da democracia participativa. A contratação coletiva tem um papel estruturante na regulação do trabalho, é um instrumento de consagração de direitos conquistados com a luta e simultaneamente condição para o desenvolvimento e progresso do país.

O direito de negociação e contratação coletiva é reconhecido aos trabalhadores na Constituição e integra o elenco de direitos fundamentais consagrados em convenções internacionais.

Convém recordar que o patronato nunca se conformou com a perda do poder unilateral de ditar as regras nas relações de trabalho. Aliás, cedo iniciou o bloqueio à negociação coletiva, chantageando os sindicatos nas negociações e recusando aumentar os salários caso os sindicatos não aceitassem a redução de direitos.

A contratação coletiva fixa salários, consagra direitos em condições francamente favoráveis aos trabalhadores, muito acima do que está previsto no código do trabalho. É assim em matérias como pagamento de trabalho suplementar e noturno, pausas, descanso suplementar, subsídios de turno, majoração de dias de férias, feriados e dias de descanso, entre outros.

Por isso mesmo, tem sido alvo de ataque sistemático por parte das associações patronais e de sucessivos governos, e em particular do anterior Governo PSD/CDS, apostados na individualização e precarização das relações laborais.

O Código do Trabalho e as sucessivas revisões, sempre realizadas em nome de uma falsa dinamização da contratação coletiva, constituem a causa principal do seu inaceitável e insustentável bloqueio.

Pela mão de um Governo PSD/CDS, a publicação do código do trabalho em 2003, resultou na admissão da caducidade das convenções, bem como a eliminação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. O patronato não perdeu tempo e empenhou-se numa queda significativa do número de contratos acordados e, sobretudo, numa brutal diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela contratação coletiva, agravando a sua desproteção.

Desde então, todas as revisões, sempre para pior do Código do Trabalho, dificultaram o efetivo exercício do direito de negociação coletiva e, simultaneamente, criaram espaço para eliminar direitos. Tal resultou num bloqueio generalizado da negociação, incluindo a recusa de negociação e da contratação na Administração Pública.

Se em 2003, antes da alteração ao Código do Trabalho, a renovação da contratação coletiva abrangia 1 milhão e 500 mil trabalhadores, em 2013 o número de trabalhadores abrangidos pela renovação dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho era de apenas 241 mil. Não satisfeitos, reduziram de forma

significativa os prazos da caducidade e sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho, com vista a acelerar o seu fim e destruir os direitos neles consagrados para assim baixar salários e agravar a exploração. Ao mesmo tempo o afastamento da contratação coletiva no sector empresarial do estado retirou rendimentos e direitos aos trabalhadores.

A contratação coletiva continua a ser fortemente bloqueada por grande parte das associações patronais. Os expedientes são vários: apresentação de propostas inferiores ao que a lei geral estipula; pressão para publicação de avisos de caducidade; alteração de Estatutos de associações patronais para não negociar a contratação coletiva (exemplo da Associação Portuguesa de Seguros), tudo tem sido feito para aniquilar o princípio do direito legal e constitucional de negociação da contratação coletiva.

Usam a caducidade como elemento de chantagem sobre os sindicatos e os trabalhadores para a retirada de direitos.

Esta situação é insustentável e exige a revogação da caducidade e a reintrodução na sua plenitude do princípio do tratamento mais favorável.

É inaceitável a ameaça, por exemplo, da Associação dos Têxteis de Portugal de retirada do subsídio de amas às trabalhadoras têxteis, no valor de cerca de 50 euros, num salário que ronda o salário mínimo nacional; bem como não reconhecer feriados consagrados.

A recusa em negociar aumentos salariais, com tabelas salariais que remontam a 2003, como é o caso do Contrato Coletivo das Cantinas, Refeitórios, Áreas de Serviço e Bares Concessionados; ou até mesmo em sectores com resultados francamente positivos, como o caso da Hotelaria, onde existem CCT que não são revistos há mais de 10 anos.

A valorização da contratação coletiva exige a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e o fim da caducidade na lei.

Esta é uma exigência da democracia e uma condição de desenvolvimento e progresso do País.

Para o PCP os contratos coletivos de trabalho são uma peça fundamental na vida dos trabalhadores portugueses e são um instrumento indispensável para uma justa distribuição da riqueza.

Os direitos consagrados na contratação coletiva devem ser protegidos e o código de trabalho deve ter um verdadeiro papel na promoção da contratação coletiva de trabalho.

O PCP entende que o fim do princípio do tratamento mais favorável e a imposição de regras de caducidade refletiram-se numa acentuada quebra da contratação coletiva e num gigantesco retrocesso.

Neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho por via da sua renovação sucessiva até a sua substituição por outro livremente negociado entre as partes.

Assim, ao abrigo da alínea c) do artigo 161.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 12.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 3.º, 476.º, 500.º, 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«[...]

Artigo 3.º

(…)

1 – Aos contratos de trabalho aplicam-se:

As normas legais sobre regulamentação de trabalho;

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

O princípio da boa-fé.

2 – As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes de direito inferiores, salvo na parte em que estas estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador.

3 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, salvo quando delas resultar o contrário.

4 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

5 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.

6 – As normas dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 476.º

(…)

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

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva com efeitos no termo de cada período de vigência, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da respetiva proposta negocial.

Artigo 502.º

Cessação da vigência de convenção coletiva

1 – A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.

2 – *Revogado.*

3 – *Revogado.*

4 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.

5 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, continuando todavia o respetivo regime a aplicar-se aos contratos individuais de trabalho anteriormente celebrados e às respetivas renovações.

6 – *Revogado.*

[...]]»

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e os artigos 497.º, 501.º e os n.ºs 2 e 3 do artigo 502.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Assembleia da República, 21 de dezembro de 2017.

Os Deputados do PCP, Rita Rato — Diana Ferreira — Carla Cruz — Paulo Sá — Miguel Tiago — Francisco Lopes — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — Ana Mesquita — António Filipe — João Oliveira — Paula Santos.

PROJETO DE LEI N.º 716/XIII (3.ª)**PROMOVE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 102/2009, DE 10 DE SETEMBRO, QUE ESTABELECE O REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO)****Exposição de motivos**

O direito à participação dos trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho constitui uma das mais importantes conquistas, no que respeita à garantia e afirmação do princípio da dignidade da pessoa humana no trabalho.

A possibilidade dos trabalhadores e suas organizações representativas poderem intervir na definição das condições de segurança e saúde no trabalho, é um pilar fundamental da concretização do próprio direito ao trabalho previsto na Constituição da República Portuguesa e, mais ainda, do Direito ao Trabalho em condições de segurança e de saúde.

Nesse sentido, a previsão e instituição do direito à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, foi, no nosso país, um passo importante com vista à efetivação do direito ao trabalho em condições humanamente dignificantes, que contribuam para a valorização pessoal e social de todos os trabalhadores.

Efetivamente, é inegável a contribuição das organizações representativas dos trabalhadores na redução da sinistralidade laboral, como todos os estudos o comprovam. A existência de representantes dos trabalhadores e a sua participação tende a ser decisiva para a redução da sinistralidade laboral nas organizações, contribuindo para a prevenção de acidentes e doenças profissionais e para promoção de melhores condições de vida e de trabalho.

Portugal, após a publicação do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, que estabelecia a lei-quadro da prevenção dos riscos profissionais, só logrou regular a eleição de representantes dos trabalhadores para a SST em 2003. E tal sucedeu após uma persistente intervenção das organizações sindicais, em particular da CGTP-**IN**.

Não obstante a grande importância, reconhecida nacional e internacionalmente, que assume a figura do Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito da promoção da SST e da afirmação da liberdade de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, a regulamentação legal do

processo eleitoral deste representante enfermava de grande complexidade, burocracia e mesmo ingerência naquela que deve ser uma atividade sujeita aos princípios da liberdade de gestão democrática das organizações representativas dos trabalhadores.

A verdade é que o processo legal atual não facilita, promove ou potencia a eleição de um número ainda maior de Representantes para a SST, não obstante os enormes esforços e conquistas já conseguidas pelos trabalhadores com os seus sindicatos, neste domínio.

As dificuldades criadas pelo atual processo constituem um prejuízo para os trabalhadores, para a sociedade e para as próprias empresas, uma vez que nas empresas e organizações mais pequenas, menos capacitadas ou com menos recursos humanos e técnicos, se torna mais difícil desenvolver um processo extremamente formalista e burocrático.

Nesse sentido, o Grupo Parlamentar do PCP através da presente iniciativa legislativa, promove a aproximação da regulação do processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores nos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, ao que se faz no domínio das Comissões de Trabalhadores e aprofunda o espaço de afirmação da liberdade de organização e autogestão das organizações representativas dos trabalhadores, na defesa do direito ao trabalho em condições de segurança e saúde, previstas na Lei e na Constituição da República Portuguesa, com o objetivo de adequar os procedimentos efetivando o pleno exercício dos direitos dos trabalhadores.

Nestes termos e ao abrigo da alínea *b)* do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

Com vista a uma maior participação e contribuição dos trabalhadores e das suas organizações representativas na redução da sinistralidade laboral, bem como na promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a regulação do processo eleitoral e afirmando a liberdade de organização e autogestão das organizações representativas dos trabalhadores, se propõe a alteração da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28/08, pela Lei n.º 3/2014, de 28/01, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28/05, pela Lei n.º 146/2015, de 09/09 e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08.

Artigo 2.º

Alterações à Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Os artigos 4.º, 21.º, 22.º, 29.º, 30.º, 33.º a 38.º e 81.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28/08, pela Lei n.º 3/2014, de 28/01, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28/05, pela Lei n.º 146/2015, de 09/09, e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

Para efeitos da presente lei, entende-se por:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);

j) (...);

k) [novo] «Empresa» toda a unidade económica, integrada por elementos humanos, materiais e técnicos, que visa o lucro através da sua participação no mercado de bens e serviços.

CAPÍTULO IV

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Representantes dos trabalhadores

Artigo 21.º

[...]

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...).

5 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

6 – (...).

7 – (...).

8 – (...).

9 – [novo] Sem prejuízo da definição da Empresa, constante na alínea k) do artigo 4.º e para efeito da aplicação do disposto no presente artigo, entende-se por «empresa» toda a unidade económica ou serviço descentralizado, com uma organização funcionalmente independente.

10 – [novo] Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 7.

Artigo 22.º

[...]

1 – (...).

2 – (...).

3 – Para efeitos do disposto nos números anteriores, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.

4 – (...).

SECÇÃO II

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

(…)

Artigo 29.º

[...]

1 – O sindicato ou trabalhadores responsáveis pela convocatória, procedem à constituição de uma comissão eleitoral constituída nos seguintes termos:

- a) Um coordenador;
- b) Um secretário;
- c) Um representante de cada lista.

2 – *(Revogado)*

3 – O coordenador, secretário e os trabalhadores escolhidos, são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias, a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

4 – (...).

5 – (...).

Artigo 30.º

[...]

1 – Cabe ao Coordenador dirigir a atividade interna da comissão eleitoral, garantindo a regularidade e transparência do processo eleitoral.

2 – Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nos termos do regulamento eleitoral, nomeadamente:

- a) **Afixar as datas de início e de termo do período para a apresentação das listas;**
- b) **Elaborar o regulamento eleitoral e afixá-lo simultaneamente com a informação referida na alínea a);**
- c) *[Anterior alínea a)];*
- d) *[Anterior alínea b)];*
- e) *[Anterior alínea c)];*
- f) **Fixar o período durante o qual, as listas candidatas, podem desenvolver atividades de propaganda e informação;**
- g) *[Anterior alínea e)];*
- h) **Elaborar os boletins de voto;**
- i) **Instalar, organizar e distribuir as secções de voto;**
- j) **Providenciar as urnas para o exercício da votação e zelar pela segurança e inviolabilidade dos boletins de voto;**
- k) *[Anterior alínea f)];*
- l) *[Anterior alínea g)];*
- m) *[Anterior alínea h)];*
- n) *[Anterior alínea i)].*

3 – A comissão eleitoral delibera por maioria, tendo o **Coordenador** voto de qualidade.

Artigo 33.º

[...]

1 – As listas de candidaturas devem ser entregues ao **coordenador** da comissão eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respetivos trabalhadores.

2 – A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas **apresentadas no prazo previsto no regulamento eleitoral, podendo, em caso de rejeição de lista apresentada, convidar os proponentes a sanar os vícios identificados.**

3 – *(Revogado)*

4 – Após a decisão da admissão de cada lista, o **coordenador** da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 – (...).

Artigo 34.º

[...]

(Revogado)

Artigo 35.º

[...]

1 – As secções de voto devem ser organizadas, pela comissão eleitoral, nos seguintes termos:

- a) **Em cada estabelecimento com pelo menos 9 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto;**
- b) **A cada secção não devem de corresponder mais de 500 eleitores;**

2 – Cada mesa de voto deve ser composta por um presidente e um secretário, bem como por um representante de cada lista, sendo a sua designação facultativa.

3 – Os trabalhadores afetos às secções de voto são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho, pelo tempo necessário, contando esse tempo à efetiva prestação de trabalho.

4 – **[novo] Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 3 do presente artigo.**

Artigo 36.º

[...]

1 – (...).

2 – (...).

3 – A votação deve ter a duração mínima de três horas e máxima de cinco, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento nos termos do regulamento eleitoral.

4 – (...).

5 – (...).

6 - Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o ato eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos, **com exceção do disposto no n.º 4.**

7 – *(Revogado)*.

8 – (...).

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.ºs 1 e 5.

Artigo 37.º

[...]

1 – O apuramento do ato eleitoral deve ser realizado imediatamente após o encerramento das urnas, devendo a comissão eleitoral garantir que, mesmo ocorrendo a votação em horários diferentes, a abertura e apuramento sejam feitos em simultâneo em todas as secções de voto.

2 – (...).

3 – [novo] Cada mesa eleitoral deve lavrar ata de apuramento parcial, contendo o respetivo termo de abertura e encerramento do ato eleitoral, bem como o documento com registo dos votantes, assinados e rubricados em todas as folhas pelos seus membros.

4 – [novo] O apuramento global do ato eleitoral é feito pela comissão eleitoral, devendo lavrar a respetiva ata de apuramento global, sendo a mesma assinada e rubricada em todas as folhas por todos os membros da comissão eleitoral.

5 – [novo] A ata de apuramento global deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como as ocorrências dignas de registo que hajam sucedido durante o processo eleitoral, bem como o apuramento do resultado.

Artigo 38.º

Ata

(Revogado)

(...)

CAPÍTULO IX

Serviços de Segurança e da Saúde no Trabalho

SECÇÃO II

Serviço Interno

(...)

Artigo 81.º

[...]

1 – (...).

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – [novo] O empregador, em micro e pequenas empresas, pode solicitar apoio dos serviços públicos competentes, quando careça, de meios e condições necessários para providenciar e realizar a formação.

6 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...).

- 7 – (...).
- 8 – (...).
- 9 – (...).
- 10 – (...).
- 11 – (...).»

Artigo 3.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato à sua publicação.

Assembleia da República, 21 de dezembro de 2017.

Os Deputados do PCP, Rita Rato — Diana Ferreira — Carla Cruz — Paulo Sá — João Ramos — Bruno Dias — Ana Mesquita — António Filipe — João Oliveira — Paula Santos.

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.