



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 897, 898, 900 a 902, 904, 905, 907 e 909/XIII (3.ª)]:

N.º 897/XIII (3.ª) — Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN)

N.º 898/XIII (3.ª) — Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN)

N.º 900/XIII (3.ª) — Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (décima quarta alteração ao

Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (Os Verdes)

N.º 901/XIII (3.ª) — Procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração (Os Verdes).

N.º 902/XIII (3.ª) — Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, (décima quarta alteração ao

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).

N.º 904/XIII (3.ª) — Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE).

N.º 905/XIII (3.ª) — Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador

disponibiliza a compensação ao trabalhador (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE)

N.º 907/XIII (3.ª) — Reforço de direitos e condições de acompanhamento a filho (PCP).

N.º 909/XIII (3.ª) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima quarta alteração ao Código do Trabalho) (Os Verdes).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS 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 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho) e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 12 de junho a 12 de julho de 2018, o diploma seguinte:

Projetos de lei n.ºs 897/XIII (3.ª) — *Altera o Código do Trabalho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN), 898/XIII (3.ª)* — *Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, reconhecendo o direito a 25 dias úteis de férias (PAN), 900/XIII (3.ª)* — *Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (décima quarta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (Os Verdes), 901/XIII (3.ª)* — *Procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração (Os Verdes), 902/XIII (3.ª)* — *Reforça a negociação coletiva, o respeito pela filiação sindical e repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE), 904/XIII (3.ª)* — *Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE), 905/XIII (3.ª)* — *Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (BE), 907/XIII (3.ª)* — *Reforço de direitos e condições de acompanhamento a filho (PCP) e 909/XIII (3.ª)* — *Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima quarta alteração ao Código do Trabalho) (Os Verdes).*

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.**

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 897/XIII (3.ª)**ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, RECONHECENDO O DIREITO A 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS****Exposição de motivos**

Conforme previsto no artigo 203.º do Código do Trabalho, em Portugal, o período normal de trabalho não pode exceder as oito horas diárias e as quarenta horas por semana, o que, comparativamente com outros países, e de acordo com vários estudos realizados até à data, constituem longas jornadas de trabalho.

A título de exemplo, de acordo com um estudo da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) de 2013, a média dos 27 Estados-membros é de 38,45 horas de trabalho semanais, pelo que Portugal se encontra acima da média. Ainda, segundo o Relatório da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), publicado em 7 de julho 2016, tendo como base o Inquérito Europeu às Forças do Trabalho, Portugal ocupa a décima posição, numa lista composta por 38 países, com a maior carga horária laboral. Os trabalhadores portugueses trabalham 1.868 horas por ano, mais 102 horas que a média dos países da OCDE.

Para além dos longos períodos normais de trabalho, verificam-se igualmente situações em que, mesmo após o horário laboral, os trabalhadores continuam a exercer funções à distância, facto que impede o seu descanso efetivo. Em França, um estudo de setembro do ano passado demonstrou que 37% dos trabalhadores utilizam ferramentas digitais fora do tempo de trabalho, o que motivou a criação de legislação que reflete o “direito a desligar”, que permita assegurar o respeito pelos tempos de descanso dos trabalhadores.

O acima exposto reflete claramente a mentalidade existente de que elevados níveis de produtividade apenas se conseguem com elevadas cargas horárias. Contudo, são vários os estudos que indicam que, à medida que aumentamos o número de horas de trabalho, a produtividade diminui, estando inclusive associado ao aumento de produtividade a existência de maiores períodos de descanso e lazer, pelo que é preciso promover o aumento destes períodos.

As férias, constituindo uma interrupção da atividade de trabalho, por período definido, sem perda de retribuição, visam proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, permitindo uma maior disponibilidade pessoal e incentivando a integração na vida familiar, bem como uma maior participação social e cultural.

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, nos termos do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Entendemos que esta duração do período de férias não é suficiente, pelo que propomos o alargamento dos atuais 22 dias úteis para 25 dias úteis.

As férias constituem uma pausa no ritmo de trabalho. Ajudam a diminuir o *stress*, a relaxar e a aumentar os níveis de energia e de criatividade. Para além disto, possibilitam a existência de tempo disponível para a participação em atividades sociais, culturais ou desportivas, que nem sempre é possível tendo em conta os atuais limites do período normal de trabalho.

Na sociedade moderna, os pais veem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Assim, numa época em que as famílias estão cada vez mais distanciadas, é preciso incentivar e criar condições efetivas que possibilitem a existência de períodos de lazer passados em família, incrementando, nomeadamente, o número de dias de férias.

É necessário criar condições efetivas que permitam uma verdadeira articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, de forma equilibrada, sem que o trabalhador se veja obrigado a descurar alguma delas.

Por último, o absentismo cria inúmeros problemas às organizações laborais, nomeadamente a redução da produtividade individual e coletiva, a sobrecarga dos colegas de trabalho presentes e a (potencial) perda de clientes. De acordo com um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, as taxas médias de absentismo variam entre 3% e 6% do tempo de trabalho e estima-se que o seu custo atinja cerca de 2,5% do PIB. Assim, cremos que a presente medida irá igualmente contribuir para uma

redução do absentismo laboral, porquanto este muitas vezes é causado por *stress* e excesso de trabalho.

Em conclusão, propomos uma alteração ao Código do Trabalho que permita o aumento do número de dias úteis de férias de 22 para 25, contribuindo deste modo para o aumento do tempo de lazer e descanso dos trabalhadores, com consequências importantes ao nível do aumento da produtividade e redução do absentismo laboral, para uma maior participação social e cultural e para um reforço dos laços familiares, por permitir o aumento do número de dias de férias passados em família.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado 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, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 238.º

[...]

- 1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
- 2 –
- 3 –
- 4 –
- 5 –
- 6 –»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 28 de Maio de 2018.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 898/XIII (3.ª)**ALTERA A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, APROVADA PELA LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, RECONHECENDO O DIREITO A 25 DIAS ÚTEIS DE FÉRIAS****Exposição de motivos**

Nos termos do artigo 105.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

Segundo o Relatório da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), publicado em 7 de Julho 2016, tendo como base o Inquérito Europeu às Forças do Trabalho, Portugal ocupa a décima posição, numa lista composta por 38 países, com a maior carga horária laboral. Os trabalhadores portugueses trabalham 1.868 horas por ano, mais 102 horas que a média dos países da OCDE.

Para além dos longos períodos normais de trabalho, verificam-se igualmente situações em que, mesmo após o horário laboral, os trabalhadores continuam a exercer funções à distância, facto que impede o seu descanso efetivo. Em França, um estudo de Setembro do ano passado demonstrou que 37% dos trabalhadores utilizam ferramentas digitais fora do tempo de trabalho, o que motivou a criação de legislação que reflete o “direito a desligar”, que permita assegurar o respeito pelos tempos de descanso dos trabalhadores.

O acima exposto reflete claramente a mentalidade existente de que elevados níveis de produtividade apenas se conseguem com elevadas cargas horárias. Contudo, são vários os estudos que indicam que, à medida que aumentamos o número de horas de trabalho, a produtividade diminui, estando inclusive associado ao aumento de produtividade a existência de maiores períodos de descanso e lazer, pelo que é preciso promover o aumento destes períodos.

As férias, constituindo uma interrupção da atividade de trabalho, por período definido, sem perda de retribuição, visam proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, permitindo uma maior disponibilidade pessoal e incentivando a integração na vida familiar, bem como uma maior participação social e cultural.

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, nos termos do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Entendemos que esta duração do período de férias não é suficiente, pelo que propomos o alargamento dos atuais 22 dias úteis para 25 dias úteis.

As férias constituem uma pausa no ritmo de trabalho. Ajudam a diminuir o *stress*, a relaxar e a aumentar os níveis de energia e de criatividade. Para além disto, possibilitam a existência de tempo disponível para a participação em atividades sociais, culturais ou desportivas, que nem sempre é possível tendo em conta os atuais limites do período normal de trabalho.

Na sociedade moderna, os pais veem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Assim, numa época em que as famílias estão cada vez mais distanciadas, é preciso incentivar e criar condições efetivas que possibilitem a existência de períodos de lazer passados em família, incrementando, nomeadamente, o número de dias de férias.

É necessário criar condições efetivas que permitam uma verdadeira articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar, de forma equilibrada, sem que o trabalhador se veja obrigado a descuidar alguma delas.

Por último, o absentismo cria inúmeros problemas às organizações laborais, nomeadamente a redução da produtividade individual e coletiva, a sobrecarga dos colegas de trabalho presentes e a (potencial) perda de clientes. De acordo com um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, as taxas médias de absentismo variam entre 3% e 6% do tempo de trabalho e estima-se que o seu custo atinja cerca de 2,5% do PIB. Assim, cremos que a presente medida irá igualmente contribuir para uma redução do absentismo laboral, porquanto este muitas vezes é causado por *stress* e excesso de trabalho.

Em conclusão, propomos uma alteração à Lei do Trabalho em Funções Públicas, permitindo, deste modo, o alargamento do número de dias úteis de férias de 22 para 25, contribuindo deste modo para o aumento do tempo de lazer e descanso, com consequências importantes ao nível do aumento da produtividade e redução

do absentismo laboral, para uma maior participação social e cultural e para um reforço dos laços familiares, por permitir o aumento do número de dias de férias passados em família.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à alteração do artigo 126.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

O artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de Maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de Agosto e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 126.º

[...]

- 1 –
 2 – O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.
 3 –
 4 –
 5 –
 6 –»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 28 de maio de 2018.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 900/XIII (3.ª)

ALTERA OS MONTANTES E OS CRITÉRIOS DE CÁLCULO NAS COMPENSAÇÕES EM CASO DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DESPEDIMENTO (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

A nossa legislação laboral tem sido, ao longo dos anos, objeto de profundas alterações, e por mais voltas que algumas bancadas parlamentares pretendam dar, para o esconder o óbvio, a verdade é que todas elas

tiveram como denominador comum, o acentuar do desequilíbrio nas relações laborais, com fortes prejuízos para quem trabalha.

Na verdade, a pretexto da competitividade, do crescimento e do emprego e mais recentemente com o pretexto da crise ou das imposições externas, tudo serviu para fragilizar e desproteger a posição do trabalhador na relação laboral.

Assistimos assim, durante vários anos, mas com particular enfoque, no período do último Governo do PSD e do CDS-PP, a uma ofensiva contra quem trabalha, que fica marcada pela degradação acentuada das condições de vida de grande parte das famílias portuguesas.

Ora, como facilmente se percebe, este injusto e imoral acentuar da exploração de quem trabalha, foi o resultado, aliás, mais que previsível, de opções que foram materializadas através das sucessivas alterações ao Código do Trabalho, que acabaram por se traduzir na desvalorização do trabalho e até num ataque sem precedentes aos direitos fundamentais de quem trabalha.

Importa a este propósito, recordar as alterações à legislação laboral relativas, por exemplo, ao conceito de justa causa para despedimento ou as alterações com o propósito de fragilizar e bloquear a contratação coletiva, ou ainda o desaparecimento do nosso ordenamento jurídico, do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, também designado pela doutrina como “princípio do favor laboratoris”.

Como se fosse pouco, a tudo isto é ainda necessário “somar a subtração dos feriados”, o sumiço de dias de férias, os cortes de dias de descanso obrigatório e por aí fora.

Mas nesta longa e profunda caminhada contra quem trabalha, ganham particular relevância as alterações ao Código do Trabalho promovidas pelo Governo anterior em torno das regras para o despedimento, que se traduziram num verdadeiro convite às entidades patronais para despedir, colocando as indemnizações em caso de despedimento mais baratas e o processo mais facilitado.

Como de resto se previa, essas opções apenas estimularam os despedimentos, tornaram o trabalho mais barato, colocaram as pessoas a trabalhar mais e a ganhar menos e, sobretudo, enfraqueceram a posição do trabalhador na relação laboral.

E hoje passados estes anos o que podemos concluir, é que todas estas alterações ou opções, para além das situações dramáticas que provocaram do ponto de vista social e para quem trabalha, não só, não resolveram nenhum dos nossos problemas, como ainda os agravaram.

Ora, são essas opções, que ao longo do tempo foram assumidas por vários governos, e que permanecem no nosso ordenamento jurídico, que importa agora reverter definitivamente.

E sem prejuízo da importância de outras matérias laborais que agora, face ao novo quadro parlamentar, é necessário visitar, o Partido Ecologista Os Verdes considera chegado o tempo de trazer mais justiça nas relações de trabalho e de restabelecer algum equilíbrio nas relações laborais, repondo os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, que vigoravam antes da intervenção do Governo anterior.

De facto, com essas alterações, o Governo do PSD e do CDS-PP, procedeu, não só, a um enorme retrocesso em termos de civilização, no quadro das relações de trabalho, como também a um enorme recuo no que diz respeito ao papel do Governo, que, em nome do Estado, deveria assumir a defesa dos interesses da parte mais fragilizada na relação laboral.

E como certamente todos já percebemos, uns mais tarde do que outros, a motivação do PSD e do CDS-PP para reduzir substancialmente o valor das indemnizações em caso de despedimento, que recorde-se passou de 30 para 20 dias por cada ano de trabalho, com o limite de 12 anos de serviço, nada teve a ver com a competitividade, com o crescimento e muito menos com o emprego.

Ao tornar o despedimento mais barato para os patrões, o Governo anterior, também nesta matéria, mostrou a sua fidelidade ao neoliberalismo que impôs aos portugueses em matéria laboral. Tratou-se, obviamente de mais “um jeito” às entidades patronais. Um “jeito” em jeito de convite, onde apenas faltaram anúncios publicitários dirigidos aos patrões: “Aproveitem, despeçam, porque agora é fácil e é barato”.

Mas para além do empurrão que a redução dos valores das indemnizações em caso de despedimento potenciou para “engordar” o universo de desempregados no nosso país, estas alterações serviram ainda para que as entidades patronais pudessem, sem grandes obstáculos, proceder à substituição de trabalhadores com direitos, por trabalhadores sem direitos.

Ora, são estas alterações à legislação laboral que agora importa remover do nosso ordenamento jurídico, e

é exatamente o que se pretende com este projeto de lei.

Em causa estão os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, que Os Verdes propõem, volte a ser de um mês de retribuição e respetivas diuturnidades, por cada ano completo de serviço e sem qualquer limite máximo de anos.

São estes os objetivos da presente iniciativa legislativa de Os Verdes, alterar o Código do Trabalho no sentido de recolocar os valores e os critérios de cálculo relativos às indemnizações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento, trazendo desta forma mais justiça nas relações laborais.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados do Partido Ecologista Os Verdes, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei procede à 14.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, no sentido de alterar os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, e 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 –

2 – Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e respetivas diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respetivamente.

3 – A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

4 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 –

2 –

3 –

4 – Em caso de caducidade de contrato a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo anterior.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 366.º

Compensação por despedimento coletivo

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês

de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 – Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

3 – A compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base e respetivas diuturnidades.

4 – O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.

5 – Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.

6 – A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3 do presente artigo.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor 15 dias após a sua publicação.

Palácio de S. Bento, 30 de maio de 2018.

Os Deputados de Os Verdes: José Luís Ferreira — Heloísa Apolónia.

PROJETO DE LEI N.º 901/XIII (3.ª)

PROCEDE À REVOGAÇÃO DAS NORMAS QUE PERMITEM A CELEBRAÇÃO DO CONTRATO A TERMO CERTO SÓ PORQUE OS TRABALHADORES SE ENCONTRAM EM SITUAÇÃO DE PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

Exposição de motivos

As opções políticas assentes no trabalho sem direitos, que marcaram a política do anterior Governo PSD/CDS-PP, representaram elementos decisivos para a generalização da precariedade laboral, para a degradação das condições de trabalho e para a fragilização dos direitos laborais dos portugueses.

Importa a este propósito recordar que falar de precariedade laboral, é falar de relações laborais à margem da lei, de mentira nas relações laborais, de atropelos aos direitos de quem trabalha, da violação de direitos fundamentais, da degradação das condições de trabalho e do aumento dos níveis de exploração.

Estes são os factos, os números são ainda mais cruéis. No nosso País, mais de um milhão e duzentas mil pessoas trabalham com vínculo precário.

Contratos a termo grosseiramente ilegais. Recibos verdes que apenas disfarçam um suposto regime de prestação de serviços. Eternas bolsas de investigação, que mais não visam do que perpetuar a precariedade e contratos de Trabalho Temporário, em claro confronto com as mais elementares regras do direito do Trabalho, porque nada têm de temporário.

É, portanto, um retrato de mentiras, de falsidades e de simulações que o Governo PSD/CDS multiplicou, com o propósito de enganar as estatísticas do desemprego, de institucionalizar o trabalho sem direitos e de acentuar a exploração de quem trabalha.

Mas um retrato também de intervalos, porque os períodos de precariedade, curtos ou longos, intervalavam invariavelmente, com períodos de desemprego. Uns meses precário, uns meses sem trabalho, foi este o ritmo que o Governo anterior impôs aos jovens que não seguiram o conselho de procurar conforto fora do seu País.

E mais grave, é que foi o próprio Estado a dar o exemplo, um mau exemplo, em matéria de precariedade e que as empresas e as entidades patronais, naturalmente haveriam de seguir e aproveitar.

De facto, como bem sabemos, o Governo do PSD e do CDS, colocou milhares de pessoas a trabalhar em Hospitais, Centros de Saúde, Escolas e em tantos outros serviços públicos, a responder a necessidades permanentes, mas com vínculos absolutamente precários.

Falsos recibos verdes, contratos a termo, contratos de trabalho temporário, contratos de emprego-inserção, tudo serviu para prolongar a agonia de quem trabalha. Tudo serviu para ajeitar as estatísticas do desemprego e para enganar os números.

Sucede que quando o Estado não respeita a lei, o que já por si é muito pouco recomendável, não só, perde legitimidade para exigir o seu cumprimento por parte dos privados, como também sugere ou estimula as empresas e as entidades patronais a seguir o exemplo do Estado.

É verdade que face ao novo quadro parlamentar foram já dados alguns passos no sentido de combater a precariedade que continua a reinar no nosso mundo laboral, inclusivamente no sector público, mas impõe-se ir mais longe nesse caminho e combater igualmente a precariedade dos trabalhadores no sector privado e dos trabalhadores que, exercendo a sua atividade em organismos públicos, estejam sujeitos às regras do Código do Trabalho.

E sem prejuízo da importância de outras medidas que é necessário assumir para combater a precariedade laboral, o Partido Ecologista «Os Verdes» considera que é necessário, desde já, impedir que se continue a fazer uma ligação automática entre os trabalhadores que procuram o primeiro emprego ou desempregados de longa duração, com a celebração de um contrato a termo certo, até porque o que define o contrato a termo, não são as circunstâncias em que se encontram os trabalhadores, se estão à procura do primeiro emprego ou se se encontram desempregados há muito tempo, mas sim a natureza não permanente das funções, do serviço ou do trabalho a desenvolver no âmbito desse contrato e independentemente da circunstância em que se encontram os respetivos trabalhadores.

É, portanto, necessário recolocar o centro da questão no patamar correto e colocar um fim a uma habilidade que acabou por desvirtuar a própria natureza jurídica do contrato a termo, fazendo uma ligação automática entre trabalhadores que procuram o primeiro emprego ou desempregados de longa duração, com a celebração de um contrato a termo certo.

Também por isso, a proposta que Os Verdes apresentam, procura, não só, promover mais justiça nas relações laborais, mas também repor verdade nos contratos de trabalho.

Trata-se apenas de um passo nesta longa caminhada, mas um passo importante para quem trabalha e se vê remetido à precariedade. Uma caminhada que só terminará quando, a todos os trabalhadores, seja do sector público, seja do privado, e que dão resposta a necessidades permanentes, corresponder um vínculo também permanente.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados do Partido Ecologista Os Verdes, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei procede à 14.º alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de Agosto, e 14/2018, de 19 de março, revogando as disposições que permitem a celebração de contratos a termo certo, só pelo facto dos trabalhadores a contratar estejam em situação de procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

Artigo 2.º
Revogação

São revogadas as seguintes disposições do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro:

- 1 – Alínea *b*) do número 4 do artigo 140.º
- 2 – Alínea *d*) do número 2 do artigo 143.º
- 3 – Alínea *a*) do número 1 do artigo 148.º

Artigo 3.º
Entrada em vigor

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

Palácio de S. Bento, 30 de maio de 2018.

Os Deputados de Os Verdes: José Luís Ferreira — Heloísa Apolónia.

PROJETO DE LEI N.º 902/XIII (3.ª)
REFORÇA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, O RESPEITO PELA FILIAÇÃO SINDICAL E REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR, (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

O esvaziamento da contratação coletiva é um ataque à democracia. Sem negociação coletiva, os trabalhadores são colocados numa relação de total fragilidade em relação aos empregadores. Ora, o atual Código do Trabalho favorece escandalosamente a parte mais forte na relação laboral, nomeadamente no que à contratação coletiva diz respeito.

Em 2011 havia mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho. Em 2014, passaram a ser menos de 250 mil. Como foi possível? Entre outras coisas, porque a lei, ao contrário do que sucedia no passado, permite que as convenções coletivas caduquem por decisão unilateral e que lhes suceda o vazio. Esta instituição de um processo mais rápido e fácil para as entidades patronais determinarem a caducidade das convenções coletivas, bem como as alterações feitas em 2012 às regras das portarias de extensão, desequilibraram profundamente as relações laborais, instituíram uma dinâmica de chantagem nas negociações, contribuíram para degradar o conteúdo das novas convenções e limitaram o número de trabalhadores protegidos pela contratação coletiva.

É certo que tem havido um progresso quantitativo muito relevante ao nível do emprego, resultante do crescimento económico e da estratégia de recuperação de rendimentos da atual maioria. Contudo, a proporção de contratos a prazo, por exemplo, mantém-se no essencial. Além disso, apesar do aumento do número de convenções publicadas em 2017 – cerca de 208 convenções coletivas com uma cobertura potencial superior a 820 mil trabalhadores – o acréscimo mais significado verificou-se ao nível dos acordos de empresa, sendo certo que o volume de trabalhadores abrangidos, segundo resulta dos dados da DGERT – MTSSS, está longe dos cerca de dois milhões anuais que se chegou a atingir. Por outro lado, não está

afastado o risco de uma degradação dos conteúdos de convenções negociadas em condições de profundo desequilíbrio, além de que a tendência de diminuição da cobertura de trabalhadores por convenções vigentes, com algumas oscilações, merece preocupação, sobretudo atento o aumento da publicação de portarias de extensão, em particular em 2017.

Na ausência de contratação coletiva, os novos trabalhadores contratados posteriormente ficam abrangidos pelo contrato individual de trabalho. Ora, nos termos do n.º 8 do artigo 501.º, após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos individuais de trabalho em algumas matérias como a retribuição, a duração do tempo de trabalho, a categoria profissional e respetiva definição. No entanto, a convenção coletiva de trabalho não é constitucionalmente desenhada para ser funcionalizada em ordem a ser incorporada nos contratos individuais.

É necessário tomar medidas urgentes com vista à revitalização da contratação coletiva. O reconhecimento do abuso por parte das entidades patronais da figura da caducidade foi reconhecido pelo próprio Governo, quando propôs no ano passado, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, que se acordasse uma moratória à utilização desse instrumento.

Contudo, esse abuso não é apenas resultado de uma prática errada: é autorizado pela lei. Com efeito, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho de 2009, já tinha consubstanciado um retrocesso nos direitos laborais. As alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, agudizaram violentamente esse processo. Um dos principais alvos deste ataque a direitos fundamentais, consagrados na Constituição da República Portuguesa, foi justamente o direito à contratação coletiva, plasmado no artigo 56.º. É de salientar que o Acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional veio declarar a inconstitucionalidade de várias normas da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, por as considerar violadoras daquele direito fundamental.

O decaimento do princípio da vigência da convenção até à sua substituição, bem como do princípio da não ingerência do Estado e do poder político na autonomia coletiva e da contratação laboral assumiu uma especial expressão com o regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção coletiva, contemplado no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. O n.º 2 do artigo 10.º fez operar, à data da sua entrada em vigor, ainda que de forma condicionada, isto é, verificados determinados factos, a caducidade de convenções coletivas.

O Memorando da Troika e o Acordo da Comissão Permanente de Concertação Social, que mereceu forte oposição da CGTP, vieram acentuar a desigualdade própria das relações laborais, esvaziar o poder negocial dos sindicatos e congelar a publicação de portarias de extensão, contribuindo para a individualização das relações laborais. Posteriormente ao Memorando, e sempre no mesmo sentido, foi apresentado um conjunto de iniciativas legislativas: a Resolução Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, e a Resolução Conselho de Ministros n.º 43/2014, de 27 de junho, e a Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto. Aquelas duas resoluções, cujas consequências foram graves e cuja constitucionalidade era duvidosa, foram, entretanto, revogadas no verão de 2017.

Por seu turno, a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto veio estabelecer duas outras regras. Primeiro, estabeleceu a caducidade, decorridos três anos (onde anteriormente eram cinco), da cláusula de convenção que faça depender a cessação de vigência desta pela substituição por outro IRCT. No caso de denúncia, estabeleceu a manutenção da convenção em regime de sobrevigência durante o período de negociação, num mínimo de 12 meses. A interrupção da negociação por um período superior a 30 dias implica a suspensão do prazo de sobrevigência. O período de negociação, com suspensão, não pode exceder os 18 meses. Segundo, determinou que a convenção coletiva, ou parte desta, pode ser suspensa temporariamente, por acordo escrito entre as associações de empregadores e sindicais, na observância das seguintes situações: crise empresarial por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências com impacto na atividade normal da empresa.

O resultado da conjugação destes instrumentos foi minar uma das traves mestras das relações de trabalho: a confiança entre as partes. Consequentemente, assistiu-se à diminuição das atualizações das convenções, à degradação do sistema de relações de trabalho e ao ataque direto aos sindicatos, a quem a Constituição atribui o exclusivo direito de contratação coletiva.

As alterações sucessivas ao Código do Trabalho nos últimos anos colocaram em causa a dimensão individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, configurando alterações paradigmáticas de sentido muito

negativo ao regime laboral em Portugal. Com efeito, reconduzir os direitos coletivos para a esfera individual, ficcionando, de uma forma artificial e falaciosa, a paridade entre trabalhadores e empregadores opera uma transfiguração que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador que ocupa o lugar de parte mais débil no seio da relação laboral.

O legislador português colocou, de facto, em crise o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, que se assume como um princípio essencial com vista a assegurar um maior equilíbrio no quadro das relações laborais.

O princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, enquanto forma de determinar a norma concretamente aplicável, permite a escolha, de entre várias normas aptas a regular uma relação laboral, daquela que fixe condições mais favoráveis ao trabalhador, ainda que se trate de uma norma de hierarquia inferior. Ora, este princípio tem sido delapidado em nome de uma alegada necessidade de flexibilização das relações laborais, o que tem contribuído para uma fragilização das garantias dos trabalhadores.

Na nossa doutrina, o designado princípio do “favor laboratoris” tinha assento no artigo 13.º da Lei do Contrato de Trabalho (LCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, conjugado com o artigo 6.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 519-C1/79. Deste princípio decorria que, a menos que se estivesse perante normas imperativas absolutas, isto é, de que resultasse uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade, seria possível através de instrumento de regulamentação coletiva (com exceção da portaria de condições de trabalho) estabelecer regime diferente do legal desde que mais favorável ao trabalhador.

Este princípio, norteador da aplicação das normas laborais, é considerado como basilar no direito do trabalho, sendo vital no reequilíbrio das posições dos sujeitos do contrato de trabalho, desenvolvendo-se como critério de prevalência na aplicação de normas, tendo-se autonomizado como um “princípio de norma mínima”, isto é, como forma de garantir normas mínimas de tutela do trabalhador.

Nas palavras de Jorge Leite, a norma típica do ordenamento jus laboral era constituída “por uma regra jurídica explícita impositiva e por uma regra jurídica implícita permissiva, vedando aquela qualquer redução dos mínimos legalmente garantidos e facultando esta a fixação de melhores condições de trabalho...” Foi exatamente essa norma que o Código do Trabalho, na Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto, veio subverter, ignorando a evolução do direito do trabalho ao longo do século XX, bem como a matriz constitucional que entre nós consagra essa mesma evolução.

Com o Código do Trabalho de 2003, exceto no caso das normas imperativas, passou a vigorar a regra de que os preceitos legais poderiam ser afastados por instrumentos de regulamentação coletiva quer em sentido mais favorável, quer em sentido menos favorável ao trabalhador. Tal alteração, constante do artigo 4.º, n.º 1 do CT, suscitou, na doutrina, muitas dúvidas quanto à sua constitucionalidade.

Ora, o n.º 3 da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, não recuperou o princípio do tratamento mais favorável e, nesse sentido, em coerência, mudou-se a epígrafe para “Relações entre fontes de regulação”. O n.º 3 do artigo 3.º limita-se a indicar, expressamente, um elenco de normas laborais semi-imperativas conforme já acontecia, em relação a algumas delas, no Código de 2003. Assim sendo, a necessidade de recuperar o princípio do tratamento mais favorável, na aceção da revogada LCT, mantém-se.

Por último, o princípio da filiação, resultante da aceção do artigo 496.º do CT é uma projeção da autonomia coletiva, em sede de contratação coletiva, ainda que a regra base da filiação comporte exceções ou distorções, nomeadamente por via das portarias de extensão, mas também em resultado da aplicação do artigo 497.º do CT. O artigo em apreço relativo à escolha da convenção aplicável determina que caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passe a ser aplicável

Esta norma revela-se, na prática, como uma norma antissindical, desincentivando a filiação sindical, ao permitir a aplicação do regime de uma convenção coletiva quer a filiados quer a não filiados. Este desvirtuamento do princípio da filiação deve ser expurgado do Código do Trabalho.

No novo ciclo político, é prioritário corrigir estes aspetos conservadores das reformas laborais e reforçar a negociação coletiva, nomeadamente quanto à reposição do tratamento mais favorável para o trabalhador, ao fim da caducidade das convenções coletivas de trabalho e à promoção da filiação sindical. Assim, o objetivo

do presente projeto de lei do Bloco de Esquerda é simples: reequilibrar as relações de trabalho como condição de maior justiça e de promoção da negociação coletiva.

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

Artigo 1.º

Objeto

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado 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 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30/08, pela Lei n.º 27/2014, de 08/05, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08, pela Lei n.º 28/2015, de 14/04, pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, pela Lei n.º 8/2016, de 01/04, e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, impedindo a caducidade das convenções coletivas e procedendo à revogação da Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 3.º, 139.º, 476.º, 478.º, 482.º, 483.º, 486.º, 493.º, 498.º, 499.º, 500.º, 501.º, 502.º e 505.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 3.º

(...)

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

Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho de sentido mais favorável ao trabalhador.

Artigo 476.º

(...)

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem implicar para o trabalhador tratamento menos favorável do que o estipulado por lei.

2 – As condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só podem ser substituídas por nova convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral com carácter globalmente mais favorável reconhecido pelos seus subscritores.

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

Artigo 478.º

(...)

1 – Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem:

- a) Limitar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar as normas imperativas;
- c) Incluir qualquer disposição que importe para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o

estabelecido por lei;

d) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços e exercício da atividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;

e) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

2 –

Artigo 482.º

(...)

1 – Sempre que numa empresa se verifique concorrência de instrumentos de regulamentação coletiva, serão observados os seguintes critérios de prevalência:

a) Sendo um dos instrumentos concorrentes um acordo coletivo ou um acordo de empresa será esse o aplicável;

b) Em todos os casos não contemplados na alínea a), prevalecerá o instrumento que for considerado, no seu conjunto, mais favorável pelo sindicato representativo do maior número dos trabalhadores em relação aos quais se verifica a concorrência desses instrumentos.

2 – No caso previsto na alínea b) do número anterior, o sindicato competente deverá comunicar por escrito à entidade patronal interessada e à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do último dos instrumentos concorrentes, qual o que considera mais favorável.

3 – Caso a faculdade prevista no número anterior não seja exercida pelo sindicato respetivo no prazo consignado, tal faculdade defere-se aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, que, no prazo de trinta dias, devem, por maioria, escolher o instrumento mais favorável.

4 – A declaração e a deliberação previstas no n.º 2 são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

5 – Na ausência de escolha, quer pelos sindicatos quer pelos trabalhadores, será aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6 – No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal atividade da empresa.

Artigo 483.º

(...)

1 – Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de natureza não negocial, a portaria de extensão afasta a aplicação da portaria de condições de trabalho.

2 – Em caso de concorrência entre portarias de extensão, aplica-se o que contiver um tratamento mais favorável ao trabalhador.

Artigo 486.º

(...)

1 –

2 –

a)

b)

c) (*Revogado*).

3 – A proposta deve ser apresentada na data da denúncia da convenção em vigor, sob pena de esta não ter validade.

4 – Das propostas, bem como da documentação que deve acompanhá-las, nomeadamente, a fundamentação económica, são enviadas cópias ao Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 493.º

(...)

1 –

2 –

3 –

4 –

5 – A pedido da comissão, pode participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério que tutela a área laboral.

Artigo 498.º

(...)

1 – Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 – (...).

Artigo 499.º

(...)

1 – A convenção coletiva vigora pelo prazo que delas constar expressamente.

2 – A convenção coletiva mantêm-se em vigor enquanto não forem substituídas por outro instrumento de regulamentação coletiva.

Artigo 500.º

(...)

1 – A convenção coletiva pode ser denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das entidades que a subscreveram, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 – As convenções coletivas não podem ser denunciadas antes de decorridos dez meses após a data da sua entrada em vigor.

3 – A denúncia pode ser feita a todo o tempo quando:

a) As partes outorgantes acordem no princípio da celebração da convenção substitutiva, em caso de cessão total ou parcial, de uma empresa ou estabelecimento;

b) As partes outorgantes acordem na negociação simultânea da redução da duração e da adaptação da organização do tempo de trabalho.

Artigo 501.º

(...)

Decorrido o prazo de vigência, e desde que o preveja expressamente, a convenção renova-se sucessivamente por iguais períodos.

Artigo 502.º

(...)

- 1 – A convenção coletiva apenas pode cessar mediante revogação por acordo das partes.
- 2 – Aplicam-se à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
- 3 – A revogação prejudica os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
- 4 – O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo anterior.

Artigo 505.º

(...)

- 1 –
- 2 –
- 3 – A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva, vigora pelo prazo que dela constar expressamente e mantêm-se em vigor enquanto não for substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva.
- 4 –»

Artigo 3.º

Norma revogatória

- 1 – São revogados os artigos 5.º, 10.º, 497.º, bem como os artigos 508.º a 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2 – São revogados a alínea c) do n.º 2, do artigo 486.º, os n.ºs 3 e 4 do artigo 491.º, a alínea h) do n.º 2 e o n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 3 – É revogada a Lei n.º 55/2014 de 25 de agosto.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 30 de maio de 2018.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Duarte Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 904/XIII (3.ª)**COMBATE O FALSO TRABALHO TEMPORÁRIO E RESTRINGE O RECURSO AO *OUTSOURCING* E AO TRABALHO TEMPORÁRIO (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

O trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário, que retira à parte mais fraca desta relação tripartida, os trabalhadores, direitos e salário. Isto acontece porque, por um lado, as empresas utilizadoras do trabalho temporário externalizam os seus deveres quanto aos seus funcionários e, por outro lado, as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções, acumulando lucros milionários com a precarização dos trabalhadores.

Diversos estudos indicam que as empresas de trabalho temporário cativam cerca de 40% do que a empresa utilizadora paga por trabalhador e isso reflete-se no ordenado dos trabalhadores temporários. Segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de 2011, os trabalhadores temporários auferem, em média, menos €250,00 do que a média da remuneração mensal nacional, com contratos de trabalho que, em média, têm uma duração inferior a 3 meses. Os jovens qualificados são as principais vítimas da expansão destas empresas fornecedoras de trabalho muito barato e extremamente precário. Ao mesmo tempo, as empresas de trabalho temporário ganham cada vez mais: no final de 2015, o seu volume de receitas atingiu 1075 milhões de euros, mais 20% do que no ano anterior

Dados mais recentes, também do IEFP, indicam a existência de quase 250 empresas de trabalho temporário (e prestação de serviços) licenciadas.

O número de trabalhadores temporários em Portugal tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos. No Livro Verde sobre as Relações Laborais refere-se que: *“Numa análise mais abrangente das dinâmicas estruturais do trabalho por conta de outrem, importa notar que o recrudescimento do trabalho temporário acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo, o que indica, em termos globais, uma crescente incidência das modalidades contratuais não permanentes no contexto do mercado de trabalho português.”*

Estamos a falar de uma realidade que se baseia no negócio de “alugar” pessoas, que aliás já foi alvo, no passado, de condenação explícita. Em 1949, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n.º 46 cujo objetivo era *“suprimir as agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos”*, ou seja, extinguir *“todas as pessoas, sociedades, instituições, agências ou quaisquer outras organizações que sirvam de intermediários para fornecer um emprego a um trabalhador ou a um empregador, a fim de obterem de um ou de outro um lucro material direto ou indireto”*. Nessa altura, apontou-se para a substituição destas empresas de “alugar” pessoas por *“um serviço público de emprego”*.

Nas últimas décadas, contudo, intensificou-se o lóbi das empresas de trabalho temporário (ETT), que têm procurado que os serviços privados de colocação de mão-de-obra substituam gradualmente a tarefa dos centros de emprego. A retórica que tem sido utilizada baseia-se em três falsas premissas: 1) o trabalho temporário corresponderia à forma jurídica e contratual exigida pela economia flexível; 2) o recurso ao trabalho temporário seria uma forma moderna de gestão dos “recursos humanos”; 3) as empresas de trabalho temporário seriam uma forma “regulada” de combater os “falsos recibos verdes” e mecanismos de trabalho informal, combinando flexibilidade e contrato.

Portugal não foi exceção. Desde a introdução do regime do trabalho temporário em Portugal, em 1989, que as ETT e empresas utilizadoras perceberam que tinham um campo aberto para fomentar a precarização das relações laborais, baixando salários e retirando direitos a quem trabalha, daí retirando todas as vantagens: a empresa utilizadora não se responsabiliza pelos trabalhadores e trabalhadoras que lhe prestam, efetivamente, serviço e as empresas de trabalho temporário, de ano para ano, aumentam os seus lucros.

Foi neste contexto que as ETT encontraram terreno fértil. O que era apresentado como um mecanismo de absoluta exceção passou a ser a regra. Desta forma, o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para

funções indiscutivelmente permanentes.

Paralelamente a um combate sem tréguas ao falso trabalho temporário e ao falso *outsourcing*, que deve merecer a maior atenção da Autoridade para as Condições de Trabalho, a própria lei deve apertar a malha e clarificar o que é o trabalho temporário, impedindo o abuso continuado que grandes empresas realizam diariamente. Acresce que o recurso ao “*outsourcing*” tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter ao seu regime de aplicação.

Por tudo isto, o Bloco de Esquerda entende que é preciso ir mais longe na restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário. No quadro destas alterações propostas pelo Bloco de Esquerda no presente projeto de lei são de salientar o alargamento do direito de informação dos trabalhadores; as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário; o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário; a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos; e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo; o alargamento destas regras ao *outsourcing*, com as devidas adaptações.

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 procede à décima quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 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, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, limitando o recurso ao trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do falso temporário e dos abusos na sua utilização.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos, 175.º, 177.º, 178.º, 179.º, 181.º e 182.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 175.º

(...)

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas e) e g) do n.º 2 do artigo 140º e ainda nos seguintes casos:

- a).....;
- b) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- c).....;
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2. Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excecional de atividade da empresa o que tenha duração até 6 meses.

- 3.
- 4.
- 5.

6. Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.

Artigo 177.º

(...)

1.

2.

3. O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia dos seguintes documentos:

a) cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este;

b) documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho.

4. O incumprimento do disposto na alínea a) do número anterior determina a responsabilidade solidária do utilizador pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

5. O incumprimento do disposto na alínea b) do n.º 3 do presente artigo determina a responsabilidade solidária do utilizador pelo pagamento do montante da compensação que caberia ao fundo de compensação do trabalho por cessação do contrato.

6. O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir alguma das menções exigidas no n.º1.

7. (*anterior n.º 6*).

8. Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto no n.º 1 do presente artigo.

Artigo 178.º

(...)

1.

2. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser renovado até três vezes.

3. A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.

4. (*anterior n.º 3*).

5. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador no dia subsequente ao da cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

6. A violação do disposto nos n.ºs 2 e 3 determina que o contrato se converte em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 179.º

(...)

1. No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto ou funções de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual ao da duração do contrato, incluindo renovações.

2. (*Revogado*).

3.

Artigo 181.º

(...)

1.

- a);
- b);
- c);
- d);
- e);
- f);
- g);
- h);
- i) Informação aos trabalhadores temporários sobre o motivo subjacente à celebração do contrato de utilização de mão de obra temporária no âmbito do qual o trabalhador presta serviço na empresa utilizadora.
2.
3.
4.
5. Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a i) do n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º

(...)

1.
2. (*Revogado*).
3. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de seis meses.
4.
5.
6.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 174.º-A e 192.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 174.º-A

Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

1. As estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a informação relevante sobre o contrato de trabalho temporário, o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e o contrato de utilização de trabalho temporário.

2. A informação prestada nos termos do n.º 1 inclui o envio, por parte da empresa de trabalho temporário e da empresa utilizadora, de cópia do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização, de quaisquer alterações aos mesmos e da comunicação da sua cessação, no prazo de sete dias úteis, às entidades referidas no número anterior.

3. A violação do disposto nos números anteriores consubstancia uma contraordenação grave.

Artigo 192.º-A

Contrato de trabalho com empresas em regime de *outsourcing*

O disposto nos artigos 172.º a 192.º é aplicável, com as necessárias adaptações, ao contrato de trabalho celebrado com empresas do regime *outsourcing* ou externalizadas.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados o n.º 2 do artigo 179.º e o n.º 2 do artigo 182.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 5.º

Informação e salvaguarda de direitos

1. A aplicação da presente lei deve ser precedida de informação prévia às estruturas representativas dos trabalhadores e aos trabalhadores visados pelas alterações à legislação laboral em apreço, bem como da afixação sobre as alterações introduzidas, em local visível, com antecedência não inferior a sete dias úteis.

2. Das alterações introduzidas pela presente lei não podem resultar perdas de quaisquer direitos para os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidas.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 30 de maio de 2018.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Duarte Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 905/XIII (3.ª)**REVOGA A PRESUNÇÃO LEGAL DE ACEITAÇÃO DO DESPEDIMENTO POR CAUSAS OBJETIVAS QUANDO O EMPREGADOR DISPONIBILIZA A COMPENSAÇÃO AO TRABALHADOR (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

O Código do Trabalho prevê quatro modalidades de despedimento que se podem integrar em dois grandes grupos: i) o despedimento disciplinar ou com justa causa, que tem como fundamento um comportamento culposo do trabalho que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; ii) e os despedimentos por causas objetivas, que têm como fundamento motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado, e que, como tal, não resultam de um comportamento que possa ser imputado ao trabalhador, onde encontramos o despedimento por extinção do posto de trabalho, o despedimento por inadaptação e o despedimento coletivo.

O despedimento por causas objetivas confere aos trabalhadores o direito a uma compensação pela perda do emprego. Esta compensação pecuniária ao trabalhador é obrigatória e constitui uma condição indispensável à licitude do despedimento [nos termos da al. c) do artigo 383.º, da al. d) do artigo 384.º e da al. c) do artigo 385.º do CT].

Ora, sendo uma condição necessária, o recebimento de tal compensação pelo trabalhador não deveria ser considerada uma condição suficiente para validar a respetiva licitude. A ser assim, o pagamento de uma

compensação permitiria, por si só, ao empregador sanar os vícios, procedimentais ou substanciais, de que enferme um processo de despedimento.

O Código do Trabalho estabelece, todavia, uma verdadeira cláusula amordaçante dos trabalhadores, ao determinar, no seu n.º 4, o seguinte: «presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo» e, no n.º 5 do mesmo artigo, que «a presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último». O Código de 2003 continha já uma norma na qual se estabelecia: «Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo» (n.º 4 do artigo 401.º do CT de 2003). No Código do Trabalho de 2009, como se viu, manteve-se a presunção de aceitação do despedimento com o recebimento pelo trabalhador despedido da compensação legal e estabeleceu-se que, para ilidi-la, seria necessário que o trabalhador entregasse ou pusesse à disposição do empregador a totalidade dessa compensação.

Ou seja, de acordo com esta norma, o simples facto de a quantia devida a título de compensação ser disponibilizada ao trabalhador, por exemplo, por transferência bancária, faz operar a presunção legal, que determina que a lei tira ilações de um facto conhecido (o recebimento da compensação pelo trabalhador) para firmar um facto desconhecido (a aceitação do despedimento pelo trabalhador).

Ora, o recebimento da compensação – que frequentemente ocorre sem que o trabalhador tenha sequer diligenciado nesse sentido – não significa que ele se resigne com o despedimento, se conforme com o mesmo e se abstenha de o contestar judicialmente. É possível, pois, que o trabalhador, embora recebendo a compensação, não aceite o despedimento.

Por essa razão, parte da doutrina tem vindo a entender que ao privar os trabalhadores que aceitem a referida compensação de adequada tutela jurisdicional, esta norma revela-se de muito duvidosa constitucionalidade. É que a aceitação da compensação pecuniária pelo trabalhador não converte o despedimento numa revogação do contrato por mútuo acordo.

Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais básicas. Por essa razão, numa situação de rutura da relação laboral a posição de fragilidade do trabalhador despedido agudiza-se. Estamos a falar, insista-se, de um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora; de um trabalhador que, em regra, perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento e que tem que devolver um montante que lhe será sempre devido para que possa poder, legitimamente, impugnar o seu despedimento.

Importa chamar a atenção para o facto do trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão. Por que motivo se teria então de privar o trabalhador de um montante que será sempre seu, seja qual for a decisão? Só mesmo como forma de amordaçar a expressão da sua vontade e de desincentivar o exercício dos seus direitos, em nome de uma propalada “diminuição da litigância laboral”. É como se, por esta via, o legislador procurasse comprar a “paz social” domesticando e impedindo uma das partes de exercer o seu direito.

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda entende que a revogação desta presunção legal de dominação simbólica do trabalhador é de elementar justiça e é uma condição de dignidade e de respeito pelo exercício dos direitos que a própria lei consagra.

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 Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado 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 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30/08, pela Lei n.º 27/2014, de 08/05, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08, pela Lei n.º 28/2015, de 14/04, pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, pela Lei n.º 8/2016, de 01/04, e pela Lei n.º 28/2016, de 23/08, revogando a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a totalidade da compensação prevista no artigo 366.º para os despedimentos por causas objetivas.

Artigo 2.º

Norma revogatória

São revogados os n.ºs 4 e 5 do artigo 366.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 30 de maio de 2018.

Os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Duarte Costa — Mariana Mortágua — Pedro Soares — Heitor Sousa — Sandra Cunha — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Jorge Campos — Jorge Falcato Simões — Carlos Matias — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Ernesto Ferraz — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 907/XIII (3.ª)

REFORÇO DE DIREITOS E CONDIÇÕES DE ACOMPANHAMENTO A FILHO

Exposição de motivos

A tomada de medidas de reforço das condições de acompanhamento a filho com doença oncológica e com doença crónica tem sido exigido, de forma reiterada, por associações e organizações de famílias, mães e pais de crianças e jovens com doença oncológica, com doença crónica ou em caso de episódio acidental e imprevisto, que na verdade, tem sempre como primeiro objetivo o superior interesse da criança.

Estima-se que anualmente cerca de 400 crianças e jovens são diagnosticados com doença oncológica. É inquestionável que desde o momento do diagnóstico e em todo o processo de acompanhamento destas crianças e jovens, a presença, o afeto, disponibilidade física e mental e o carinho dos pais são indispensáveis e insubstituíveis, devendo, por isso, ser garantidas condições que permitam aos pais estarem presentes em todo este processo e em todos os momentos necessários. Trata-se de uma realidade que têm fortes impactos emocionais, afetivos, sociais, no progresso clínico e também económico sentido tanto pelas crianças e jovens como pelas suas próprias famílias.

As medidas a serem tomadas têm de ter em conta todos os aspetos desta difícil realidade. O PCP tem apresentado propostas neste sentido desde há vários anos.

Na presente sessão legislativa, entregámos uma iniciativa para reforço de medidas na área da oncologia pediátrica e de apoio às crianças e com cancro e suas famílias, com a aprovação de todos os seus pontos, de entre os quais destacamos: o reforço do apoio psicológico à criança e ao jovem com doença oncológica e à sua família; o reforço dos mecanismos de participação da atribuição de produtos de apoio; a

comparticipação a 100% dos suplementos dietéticos destinados às crianças e jovens com cancro; o apoio especial educativo para estas crianças e jovens; o alargamento das condições de acesso e dos montantes das prestações sociais disponibilizados aos pais e cuidadores; a obrigatoriedade de a entidade patronal adequar o horário de trabalho e as funções a desempenhar, no respeito pelas especificidades concretas do cuidador.

Nesta legislatura apresentámos também um projeto de lei no sentido do reforço dos direitos de maternidade e paternidade, onde propomos a criação da licença de específica de prematuridade ou de internamento hospitalar do recém-nascido, adicional à licença de maternidade/paternidade, garantindo o seu pagamento a 100%.

Na anterior legislatura havíamos apresentado também iniciativas legislativas para o aumento da licença de 30 para 90 dias, no caso de filho com deficiência ou doença crónica; o pagamento do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica a 100% da remuneração de referência; a eliminação da condição de recursos para efeito de atribuição dos subsídios sociais e a indexação do seu limite a 100% do valor do IAS (indexante dos apoios sociais), bem como a garantia de que a licença para assistência aos filhos não determina a perda do subsídio de desemprego no caso do encerramento da empresa ou da extinção do posto de trabalho.

Propostas que foram rejeitadas por PSD e CDS, refletindo de forma clara o seu descomprometimento para com a resolução de problemas reais e prementes para as crianças e jovens doentes e para as suas famílias. A legislação hoje em vigor, relativa ao acompanhamento de filhos com doença oncológica ou crónica, prevê que a mãe ou o pai que acompanha uma criança, aufera apenas 65% do seu rendimento de referência; prevê um período máximo de gozo da licença para assistência a filho de 4 anos, não prorrogáveis, no entanto, existem situações em que esse tempo é manifestamente insuficiente.

Para além disso, o período de licença para assistência a filho não é contabilizado como tempo efetivo de trabalho e não é tido em conta no cálculo do tempo de serviço para a reforma; outro dos problemas reside na impossibilidade de acumular subsídio de desemprego com o subsídio à 3ª pessoa.

Hoje, não está igualmente assegurada a possibilidade de, no caso de um dos pais acompanhar a tempo inteiro da criança, o outro tenha igualmente direito a tempo de acompanhamento da criança, seja em contexto de internamento hospitalar ou de apoio no domicílio.

Na verdade, para o PCP os direitos de maternidade e paternidade e de acompanhamento dos filhos ao longo do seu crescimento tem uma importante dimensão, que deve ser continuamente aprofundada tendo em conta o superior interesse das crianças e dos jovens. O PCP decide agora, através desta iniciativa legislativa, a apresentação de propostas de reforço das condições de acompanhamento de crianças com doença oncológica e doença crónica:

- Aumento de 30 para 90 dias de faltas justificadas e remuneradas ao trabalho ou durante o período completo de eventual hospitalização, tratamento ou convalescença, para assistência a filho menor ou independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica;
- Criação de um subsídio para assistência a filho durante o período completo de eventual hospitalização, tratamento ou convalescença para filhos menores ou independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica;
- Garantia do gozo em simultâneo da licença para assistência a filho por parte dos progenitores em caso de filho com doença oncológica, doença crónica ou na sequência de acidente;
- O montante diário do subsídio para assistência a filho corresponde a 100% da remuneração de referência do beneficiário e a 80% da remuneração de referência do outro progenitor;
- Proibição da discriminação em função do exercício de direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente garantia de pagamento de subsídio de assiduidade, progressão na carreira, contabilização como tempo de serviço efetivo os períodos de ausência por assistência a filho;
- Garantia de que nas situações de desemprego, a remuneração para cálculo de atribuição do subsídio de assistência a filho tem por referência o último mês com registo de remuneração;
- Garantia de atribuição de um subsídio social de assistência a filho, nas situações em que o progenitor não reúna condições de preencher os requisitos do prazo de garantia;
- Garantia do direito a manter o subsídio de desemprego em gozo de licença para assistência a filho, no

caso de encerramento da empresa ou extinção do posto de trabalho;

- Garantia de o limite mínimo de subsídio para assistência a filho corresponder à remuneração mínima mensal garantida (RMMG);
- Manutenção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente do direito à retribuição e subsídio de alimentação no caso das faltas previstas para assistência a filho.

Estas propostas reforçam direitos de maternidade e paternidade avançando nas condições de acompanhamento à criança com doença crónica, doença oncológica ou na sequência de acidente, concretizando o objetivo de defesa do superior interesse da criança e do seu desenvolvimento integral.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à consagração e regulamentação dos direitos de maternidade e paternidade, especificamente, do direito de assistência aos filhos.

Artigo 2.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

Os artigos 8.º, 19.º, 20.º, 25.º, 28.º, 35.º, 36.º, 38.º, 41.º, 46.º, 47.º e 51.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

(...)

1 –

a)

b)

c)

d)

e) [novo] Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;

f) [novo] Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica e oncológica.

2 –

Artigo 19.º

(...)

1 – O subsídio para assistência a filho é concedido, nas situações de impedimento para o exercício de atividade laboral determinadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, em caso de doença ou acidente, medicamente certificadas, **pelo período de 90 dias, em cada ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante o período completo de eventual hospitalização, de tratamento ou convalescença, mesmo que em casa, para assistência a filho menor, ou independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica e oncológica;**

2 –

3 – **A concessão do subsídio para assistência a filho não depende de o outro progenitor ter atividade profissional, podendo exercer o direito ao respetivo subsídio pelo mesmo motivo e, ainda, no caso de filho maior, se este se integrar no agregado familiar do beneficiário.**

4 –

Artigo 20.º
(...)

- 1 –
 2 –
 a)
 b) (*Revogado*).

Artigo 25.º
(...)

- 1 –
 2 – **[novo] No caso do beneficiário se encontrar em situação de desemprego, a remuneração para cálculo da atribuição do subsídio para assistência a filho em caso de doença ou acidente ou com deficiência ou doença crónica ou oncológica, tem por referência o último mês com registo de remunerações anterior àquele em que se verifique o facto determinante da proteção.**
 3 – Anterior n.º 2.
 4 – Anterior n.º 3.

Artigo 28.º
(...)

- 1 –
 2 – **Nas situações em que se verifique a totalização de períodos contributivos, se os beneficiários não apresentarem no período de referência previsto no número anterior seis meses com registo de remunerações, a remuneração a ser tomada em conta é a referente ao último mês com registo de remunerações anterior àquele em que se verifique o facto determinante da proteção.**
 3 –

Artigo 35.º
(...)

O montante diário do subsídio por riscos específicos e para assistência a filho, corresponde a **100% da remuneração de referência do beneficiário e 80% da remuneração de referência do progenitor que simultaneamente goza do direito de faltar ao trabalho para assistência a filho.**

Artigo 36.º
(...)

O montante diário do subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica **ou oncológica** corresponde a **100% da remuneração de referência do beneficiário e 80% da remuneração de referência do progenitor que simultaneamente goza do direito de faltar ao trabalho para assistência a filho.**

Artigo 38.º
(...)

- 1 – **O montante diário mínimo dos subsídios previstos no presente capítulo não pode ser inferior a 1/30 do valor da retribuição mínima mensal garantida, com exceção do disposto no número seguinte.**
 2 – **O cálculo do montante diário mínimo do subsídio parental alargado não pode ser inferior a 50% de 1/30 da retribuição mínima mensal garantida.**

Artigo 41.º
(...)

1 – Em caso de doença do beneficiário que esteja a receber **qualquer um dos subsídios previstos no presente diploma, designadamente se ocorrer o seu internamento hospitalar, suspende-se o período de licença, bem como a atribuição da prestação**, mediante comunicação do interessado à instituição de segurança social competente e apresentação de certificação médica.

2 – **[Novo] Após a comunicação referida no número anterior, a instituição de Segurança Social deve assegurar que ao beneficiário é concedida a proteção social que lhe é devida, especialmente a prestação substitutiva dos rendimentos do trabalho que lhe couber, não podendo este, em situação alguma, ficar colocado numa situação de desproteção.**

3 – **Caso ocorra o internamento hospitalar da criança durante o período de concessão de qualquer uma das licenças previstas no presente diploma, esta suspende-se durante todo o tempo que durar o internamento hospitalar.**

Artigo 46.º
(...)

A proteção regulada no presente capítulo concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- e) [novo] Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;**
- f) [novo] Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou oncológica.**

Artigo 47.º
(...)

1 – A proteção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se na concessão dos seguintes subsídios:

- a)
- b)
- e) [novo] Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;**
- f) [novo] Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou oncológica.**

2 –

Artigo 51.º
(...)

Constituem condições comuns da atribuição dos subsídios sociais previstos no presente capítulo:

- a)
- b) O incumprimento do prazo de garantia previsto no artigo 25.º.**

[...]»

Artigo 3.º

Aditamento ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

É aditado o artigo 44.º-A ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, com a seguinte redação:

«Artigo 44.º-A**Desemprego involuntário dos progenitores**

No caso de situação de desemprego involuntário dos progenitores, nomeadamente por encerramento da empresa ou extinção do posto de trabalho, o gozo da licença para assistência aos filhos não determina a perda do subsídio de desemprego.»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

Os artigos 18.º, 20.º, 22.º, 23.º, 24.º e 25.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, passam a ter a seguinte redação:

Artigo 18.º

Subsídio para assistência a filho

1 – O subsídio para assistência a filho é concedido, nas situações de impedimento para o exercício de atividade laboral determinadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, em caso de doença ou acidente, medicamente certificadas, **pelo período de 90 dias, em cada ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante o período completo de eventual hospitalização, de tratamento ou convalescença, mesmo que em casa, para assistência a filho menor, ou independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica e oncológica;**

2 –
3 –

a) (*Revogado*);

b).....

4 –

5 –

Artigo 20.º

Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou oncológica

1 – O subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou **oncológica** é atribuído nas situações de necessidade de lhe prestar assistência por período até seis meses, prorrogável até ao limite de quatro anos **ou durante o período completo de eventual hospitalização, de tratamento ou convalescença, mesmo que em casa.**

2 –

a)

b) (*Revogado*).

Artigo 22.º
(...)

1 –

2 –

3 – Nas situações em que se verifique a totalização de períodos contributivos, se os beneficiários não apresentarem no período de referência previsto no número anterior seis meses com registo de remunerações, a remuneração a ser tomada em conta é a referente ao último mês com registo de remunerações anterior àquele em que se verifique o facto determinante da proteção.

4 –

5 –

Artigo 23.º
(...)

1 –

2 –

a).....;

b).....;

c).....;

d).....;

3 –

4 –

a).....;

b).....;

c).....;

d) Subsídios por riscos específicos e para assistência a filho, previstos no artigo 18.º, correspondentes a 100% da remuneração de referência do beneficiário e 80% da remuneração de referência do progenitor que simultaneamente goza do direito de faltar para assistência a filho;

e) Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica e oncológica, previsto no artigo 20.º correspondente a 100% da remuneração de referência do beneficiário e 80% da remuneração de referência do progenitor que simultaneamente goza do direito de faltar para assistência a filho.

Artigo 24.º
(...)

1 – O montante diário mínimo dos subsídios previstos no presente capítulo não pode ser inferior a 1/30 do valor da retribuição mínima mensal garantida, com exceção do disposto no número seguinte.

2 – Exceciona-se do previsto no número anterior, o cálculo do montante diário mínimo do subsídio parental alargado, não podendo este ser inferior a 50% de 1/30 da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 25.º
(...)

1 – Em caso de doença do beneficiário que esteja a receber qualquer um dos subsídios previstos no presente diploma, designadamente se ocorrer o seu internamento hospitalar, suspende-se o período de licença, bem como a atribuição da prestação, mediante comunicação do interessado à instituição de segurança social competente e apresentação de certificação médica.

2 – Após a comunicação referida no número anterior, a instituição de Segurança Social deve assegurar que ao beneficiário é concedida a proteção social que lhe é devida, especialmente a

prestação substitutiva dos rendimentos do trabalho que lhe couber, não podendo este, em situação alguma, ficar colocado numa situação de desproteção.

3 – Caso ocorra o internamento hospitalar da criança durante o período de concessão de qualquer uma das licenças previstas no presente diploma, esta suspende-se durante todo o tempo que durar o internamento hospitalar.

[...]»

Artigo 5.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro

Os artigos 45.º e 51.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, e 64/2012, de 5 de março, pela Lei n.º 66-B/2013, de 31 de dezembro, pelos Decretos-Leis n.ºs 13/2013, de 25 de janeiro, e 167-E/2013, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 34/2016, de 24 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 53-A/2017, de 31 de maio, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 45.º

(...)

1 –

2 –

3 – O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, às situações de incapacidade temporária para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou a enteados **menores, independentemente da idade, em caso de deficiência ou doença crónica ou oncológica**, nos termos do Código do Trabalho.

4 –

5 –

Artigo 51.º

(...)

1 –

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g) [novo] Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;

h) [novo] Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou oncológica.

2 –

[...]»

Artigo 6.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 49.º e 53.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova do Código do Trabalho, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de

abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 49.º

(...)

1 – O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filho menor ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica ou oncológica, **pelo período de 90 dias, em cada ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante o período completo de eventual hospitalização, de tratamento ou convalescença, mesmo que em casa.**

2 – **[Novo] A possibilidade de faltar ao trabalho prevista nos números anteriores pode ser exercida simultaneamente pelos progenitores.**

3 –

4 – **Revogado.**

5 – Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a)

b) **Em caso de tratamento ou convalescença, declaração emitida pelo médico acompanhante ou pelo médico de família e comprovativa da necessidade de permanecer em casa e da necessidade de assistência;**

c)

6 – No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, **o pai e a mãe informam o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, comprovando a necessidade da mesma atestada pelo médico acompanhante ou pelo médico de família.**

7 – **[novo] Em nenhum caso, faltas previstas para assistência a filho afetam os direitos dos trabalhadores, não importando, nomeadamente, a perda da remuneração e do subsídio de refeição.**

8 – **[novo] As faltas dadas no âmbito do presente artigo são consideradas prestação efetiva de trabalho.**

9 – *(anterior n.º 7).*

Artigo 53.º

(...)

1 – Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com **deficiência, doença crónica ou oncológica.**

2 – Caso o filho com **deficiência, doença crónica ou oncológica** tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 – É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante **do n.º 7 do artigo anterior.**

4 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no n.º 1.

[...]»

Artigo 7.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados os artigos 33.º-A e 35.º-A à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o 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, e pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, com a seguinte redação:

«Artigo 33.º-A

Obrigação de informação dos direitos de maternidade e paternidade

1 – **As entidades empregadoras são obrigadas a fornecer informações escritas sobre o exercício**

dos direitos de maternidade e paternidade, no momento da admissão.

2 – É ainda obrigatória a afixação, em local adequado e visível, da totalidade da legislação aplicável em matéria de proteção da maternidade e paternidade.

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 – É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 – Inclui-se na proibição do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

[...]»

Artigo 8.º

Norma Revogatória

É revogado o artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, 16 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho.

«Artigo 53.º

(Condição de Recursos)

(Revogar).

[...]»

Artigo 9.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com a publicação da Lei do Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 1 de junho de 2018.

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

PROJETO DE LEI N.º 909/XIII (3.ª)

CONSAGRA O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS ANUAIS (DÉCIMA QUARTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

O direito a férias está consagrado na Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, que estabelece no seu número 1, que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito” (...) “Ao repouso e aos lazeres, a um limite

máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas”, assim como no Código do Trabalho, nos artigos 237.º e seguintes.

Trata-se de um direito irrenunciável, que não deve estar condicionado a determinados critérios, como a assiduidade e efetividade de serviço, ou a antiguidade do trabalhador, e tem como objetivo proporcionar o descanso físico e psíquico, e garantir condições de participação e articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

Importa destacar que foi com o 25 de Abril de 1974 e com a Constituição da República de 1976, que o direito a férias pagas começou a ser garantido a todos os trabalhadores, o que veio representar uma melhoria expressiva das condições e da qualidade de vida dos trabalhadores e das suas famílias.

Como é evidente, os trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente acabam por apresentar condições mais favoráveis para melhor trabalhar. Desta forma, qualquer medida que vise degradar as relações laborais é prejudicial para o trabalhador e para a própria prestação do trabalho em condições dignas.

Aliás, vários estudos indicam que, ao aumento da produtividade no trabalho estão associados maiores períodos de lazer e de descanso, e não o contrário.

Até 2012, o Código do Trabalho previa um regime de férias com a duração mínima de 22 dias úteis, período que poderia aumentar se o trabalhador não tivesse faltado ou apenas tivesse um número reduzido de faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

Assim, os trabalhadores poderiam ter até mais três dias de férias, perfazendo um período de 25 dias úteis, nos seguintes termos: três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias e um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Na perspetiva do Partido Ecologista «Os Verdes», os trabalhadores devem ter direito a um período de 25 dias úteis de férias anuais, sem estar sujeito a condições, nem depender de fatores como, por exemplo, a assiduidade.

Aliás, a própria fórmula que estava em vigor potenciava algumas interpretações abusivas, limitando o acesso de alguns trabalhadores ao período de 25 dias de férias, como por exemplo, se faltassem com justificação por terem participado no funeral de um familiar ou por terem exercido os seus direitos laborais e sindicais, como chegou a ser denunciado por estruturas sindicais.

Por vezes, quando não há qualquer outra opção, o trabalhador pode ver-se obrigado a faltar, sem ter possibilidade de justificar essa falta, pois o regime de falta justificadas não engloba todas as eventualidades a que um trabalhador pode estar sujeito. Além disso, o trabalhador que falta já é sancionado, conforme prevê a legislação, ao não receber a retribuição correspondente ao dia ou dias em que ocorre a falta.

Contudo, as alterações impostas pelo anterior Governo PSD/CDS no que diz respeito ao Código do Trabalho, nomeadamente através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, foram bastante prejudiciais para os trabalhadores, que passaram, assim, a trabalhar mais e a receber menos: foram eliminados 4 feriados, foram reduzidos 3 dias de férias e foi eliminado o descanso compensatório, entre muitas outras medidas que se traduziram na desvalorização e fragilização dos trabalhadores e que acentuaram a degradação das suas condições de vida.

Desta forma, com as alterações introduzidas em 2012, pela referida Lei, foi eliminado o regime de majoração do período de férias em função da assiduidade, que tinha sido criado em 2003 e que se manteve no Código do Trabalho, após a revisão ocorrida em 2009, passando o período de férias a ter uma duração de 22 dias úteis, conforme estabelece o artigo 238.º do Código do Trabalho.

Os falsos argumentos evocados para justificar estas alterações foram o aumento da produtividade, a competitividade e o combate ao défice, mas a realidade mostra-nos que se traduziram em despedimentos, perda de rendimentos, aumento da precariedade, mais tempo de trabalho e menos tempo para a família.

Perante estas alterações gravosas ao Código do Trabalho, torna-se necessário criar condições para que os trabalhadores possam ter mais tempo disponível para o descanso e para atividades em família pois, nos dias de hoje, é cada vez mais difícil compatibilizar a vida profissional com a vida familiar, devido às exigências que são impostas.

Deste modo, para o Partido Ecologista «Os Verdes», garantir um período de 25 dias úteis de férias anuais a todos os trabalhadores é um imperativo moral, é uma medida da mais elementar justiça, e não deve estar subordinado ao critério da assiduidade, devendo ter consagração nas leis laborais, como forma de valorização do trabalho e dos trabalhadores, condição indispensável para um verdadeiro desenvolvimento e para a justiça e o progresso social do nosso País.

Face ao exposto, o Partido Ecologista, através do presente projeto de lei, propõe a consagração de 25 dias úteis de férias por ano a todos os trabalhadores.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Partido Ecologista «Os Verdes» apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei consagra 25 dias úteis anuais de férias, procedendo à 14.º alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

O artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, e 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 238.º

Duração do período de férias

- 1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
- 2 –
- 3 –
- 4 – O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 a 4.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor 60 dias após a sua publicação.

Palácio de S. Bento, 4 de junho de 2018.

Os Deputados de Os Verdes: José Luís Ferreira — Heloísa Apolónia.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

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;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Anexo à Lei n.º 35/2014
de 20 de junho

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior 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 e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, é aplicável o disposto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

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:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) *Diários das Assembleias Regionais*, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *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:

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

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 projeto 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 projetos e propostas de lei são publicados previamente em separata eletrónica 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*.