



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 3, 10, 17, 43, 44, 47, 48, 49 e 50/XIV/1.ª):**

N.º 5/XIV/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 10/XIV/1.ª (PCP) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

N.º 11/XIV/1.ª (PCP) — Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 17/XIV/1.ª (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos.

N.º 43/XIV/1.ª (PCP) — Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 44/XIV/1.ª (PCP) — Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

N.º 47/XIV/1.ª (BE) — Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro).

N.º 48/XIV/1.ª (BE) — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

N.º 49/XIV/1.ª (BE) — *Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego,*

*procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

N.º 50/XIV/1.ª (BE) — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troika que vieram facilitar os despedimentos e reduz as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

**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 encontram para apreciação, de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019, os diplomas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 5/XIV/1.ª (PCP)** — *Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 10/XIV/1.ª (PCP)* — *Repõe o princípio do tratamento mais favorável, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), 11/XIV/1.ª (PCP)* — *Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 17/XIV/1.ª (PCP)* — *Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos, 43/XIV/1.ª (PCP)* — *Consagra o direito a 25 dias de férias anuais (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 44/XIV/1.ª (PCP)* — *Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e da décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), 47/XIV/1.ª (BE)* — *Reconhece o direito a 25 dias de férias no setor privado (décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), 48/XIV/1.ª (BE)* — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troika relativas ao despedimento por extinção do posto de trabalho e elimina a figura do despedimento por inadaptação, procedendo à décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, 49/XIV/1.ª (BE)* — *Repõe o valor do trabalho suplementar e o descanso compensatório, aprofundando a recuperação de rendimentos e contribuindo para a criação de emprego, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e 50/XIV/1.ª (BE)* — *Revoga as alterações ao Código do Trabalho introduzidas no período da troika que vieram facilitar os despedimentos e reduz as compensações devidas aos trabalhadores, procedendo à décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

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

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 5/XIV/1.ª****REDUZ PARA 35 HORAS O LIMITE MÁXIMO DO HORÁRIO SEMANAL DE TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

A origem do 1.º de Maio, Dia Internacional do Trabalhador, é indissociável da luta pelas 8 horas de trabalho. Desde 1886 que a luta dos trabalhadores ergueu bem alto a bandeira das «8 horas para trabalhar, 8 horas para descansar, 8 horas para a família e lazer».

Uma luta que se reveste de uma profunda atualidade no tempo que vivemos.

Os trabalhadores portugueses e as suas organizações representativas têm tido como uma das grandes referências na sua ação a redução progressiva do tempo de trabalho, sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados, consagrados quer por via legal quer por via convencional, através da contratação coletiva.

Os avanços civilizacionais nos domínios técnico e científico permitem que hoje se possa produzir mais, com melhor qualidade, maior eficácia e em menos tempo, pelo que não é compreensível que esses avanços não se traduzam na melhoria das condições de trabalho e de vida.

Aliás, neste domínio importa distinguir progresso científico de conquista social. Na verdade, o progresso científico e tecnológico das últimas décadas não se tem traduzido em conquista social, pois não tem tido expressão efetiva na melhoria das condições de vida e de trabalho.

Os avanços técnicos e científicos têm permitido a concentração da riqueza nos grupos económicos e financeiros, mas não têm representado melhoria das condições de articulação da vida familiar, pessoal e profissional dos trabalhadores. Pelo contrário, nos últimos anos tem aumentado o número de trabalhadores que laboram aos sábados, domingos e feriados, que laboram por turnos, e cujos horários de trabalho têm sido desregulados através de mecanismos diversos, nomeadamente de bancos de horas.

Importa lembrar que o Governo PSD/CDS não só aumentou o período normal de trabalho para os trabalhadores da administração pública, como desferiu simultaneamente um ataque sem precedentes à contratação coletiva, de forma a facilitar a desregulação do horário de trabalho no setor privado, com vista a agravar a exploração dos trabalhadores de ambos os sectores e promover a concentração de riqueza por parte dos grandes grupos económicos. O Governo minoritário do PS em convergência com o PSD e o CDS não só não assegurou a revogação dessas normas gravosas, como para além de as manter introduziu novos elementos negativos para os trabalhadores.

Foi reposto o horário de trabalho das 35 horas na Administração Pública, que nunca deveria ter sido posto em causa, mas falta o estabelecimento do horário máximo semanal das 35 horas para os trabalhadores que ainda não o têm, quer no sector público, quer no sector privado.

A redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais colocaria a necessidade de mais 440 mil trabalhadores para cumprir as mesmas horas de trabalho anuais, com igual produtividade; e em simultâneo cada trabalhador faria menos 240 horas de trabalho por ano.

O PCP demonstra que a aproximação entre o setor público e o setor privado deve radicar no objetivo de valorização do trabalho e reforço dos direitos de todos, construindo um rumo de progresso e justiça social.

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

**Artigo 1.º****Objeto**

Com vista a reduzir os limites de duração do trabalho, a presente lei procede à alteração dos artigos 203.º, 210.º e 211.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril,

Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Artigo 2.º  
**Alterações à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 203.º, 210.º e 211.º do anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«[...]»  
SUBSECÇÃO II

Artigo 203.º  
(...)

- 1 – O período normal de trabalho não pode exceder as **7 horas** por dia e as **35 horas** por semana.
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – **Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.**
- 5 – .....

Artigo 210.º  
(...)

- 1 – .....
- a) .....
- b) .....
- 2 – Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é de **trinta e cinco horas por semana**, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º  
(...)

- 1 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a **quarenta e duas horas**, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º.
- 2 – .....
- 3 – .....
- 4 – .....

Artigo 3.º  
**Garantia de Direitos**

Da redução do tempo de trabalho prevista neste diploma não pode resultar a redução do nível remuneratório para os trabalhadores ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 4.º  
**Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto no presente diploma, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, e devem ser afixadas em local bem visível com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

Artigo 5.º  
**Entrada em vigor**

1 – A presente lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 – Entre a publicação e a entrada em vigor da presente lei tem de se verificar um prazo mínimo de 6 meses.

Assembleia da República, 25 de outubro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — António Filipe — Francisco Lopes — João Oliveira — Paula Santos — Alma Rivera — Duarte Alves — João Dias — Jerónimo de Sousa — Ana Mesquita.

---

**PROJETO DE LEI N.º 10/XIV/1.ª**

**REPÕE O PRINCÍPIO DO TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL, ELIMINA A CADUCIDADE DA  
CONTRATAÇÃO COLETIVA E REGULA A SUCESSÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO  
(DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE  
FEVEREIRO)**

**Exposição de motivos**

Ao longo da XIII Legislatura, como de resto desde 2003, o PCP trouxe por diversas vezes à Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

Estas normas gravosas foram introduzidas pelo Governo PSD/CDS em 2003, pioradas pelo Governo PS de maioria absoluta em 2009, agravadas pelo Governo PSD/CDS em 2012, agravamento que foi mantido pelo Governo minoritário do PS com o apoio do PSD e do CDS.

É inaceitável que se tenha introduzido a norma da caducidade das convenções coletivas e se tenha permitido o estabelecimento de condições laborais piores que as previstas na lei pondo em causa o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

A caducidade significa que em cada negociação, foi dada a possibilidade às associações patronais de, recusando-se a negociar, fazerem caducar os contratos coletivos de trabalho para pôr em causa os direitos que estes consagram. Foi-lhes dada a possibilidade de fazerem chantagem sobre os trabalhadores e os seus sindicatos, colocando-os perante a falsa alternativa entre a caducidade ou o acordo para a redução de direitos.

Foi afirmado que estas normas iriam dinamizar a contratação coletiva mas a realidade é o contrário: menos contratos, menos trabalhadores envolvidos. Passaram 16 anos e nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes das normas gravosas do Código do Trabalho terem sido impostas.

Foi publicada a declaração de caducidade de dezenas de convenções coletivas, mas as consequências nefastas não ficaram por aí porque em contratos negociados e publicados foram condicionados e amputados

direitos. E o problema não ficou lá atrás no tempo, todos os anos se repete a chantagem das associações patronais.

Hoje persistem tentativas patronais para impor a eliminação de feriados municipais, o corte de pausas de 10 minutos essenciais à saúde dos trabalhadores, a redução a um quarto do pagamento do trabalho extraordinário, em dias feriados e de folga, o corte para metade do valor do pagamento do trabalho noturno, a fixação generalizada da desregulação dos horários, ou o corte no subsídio de apoio aos filhos que há muito existe no sector têxtil.

A última alteração ao Código do Trabalho juntou à causa de caducidade a possibilidade da mesma se verificar aquando da extinção de uma associação sindical ou de uma associação patronal outorgante de uma convenção coletiva, excetuando-se os casos em que a extinção de associação patronal ou de associação sindical seja voluntária e com o intuito de fazer caducar a convenção coletiva.

Consequentemente, sempre que se não prove que o intuito da dissolução da associação patronal foi a extinção da convenção coletiva, haverá caducidade desta.

Como forma de salvaguardar os direitos dos trabalhadores, defende o PCP que é dever do Estado promover e garantir o direito de contratação coletiva reconhecido às associações sindicais e às associações patronais sendo que a caducidade da contratação coletiva deve ocorrer unicamente por acordo das partes que a outorgam.

Para além disto, a referida alteração ao Código do Trabalho deixou fixado o presente envenenado da arbitragem obrigatória, mas os direitos dos trabalhadores não podem ficar sujeitos à discricionariedade da decisão de colégios arbitrais. A solução exige o fim da caducidade, assegurar que um contrato seja substituído por outro contrato livremente negociado. É isso que o PCP propõe com esta iniciativa legislativa.

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

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

Os direitos dos trabalhadores, a valorização do trabalho e dos trabalhadores, representam uma dimensão essencial para o desenvolvimento e o futuro do País. Se há lição que se tira dos últimos anos é a de que a defesa, reposição e conquista de direitos, indispensável para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e do povo constitui ao mesmo tempo um fator decisivo para o crescimento económico e a criação de emprego.

Se há lição que se pode tirar é que a política de agravamento da exploração e empobrecimento, de cortes de salários, de pensões e em outros direitos sociais foi, não só uma política de injustiça social, mas também de recessão, desemprego e afundamento do País.

Urge por isso, a rejeição total desse caminho e a revogação dessas medidas. Pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico é preciso revogar as normas gravosas da legislação laboral.

Por isso mesmo, neste projeto de lei o PCP propõe a reposição do princípio do tratamento mais favorável e a proibição da caducidade dos contratos coletivos de trabalho.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de

agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Artigo 2.º

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

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

« .....

Artigo 3.º

(...)

1 – Aos contratos de trabalho aplicam-se:

As normas legais sobre regulamentação de trabalho;

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

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

O princípio da boa-fé.

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

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

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

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

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

Artigo 476.º

(...)

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

Artigo 500.º

**Denúncia de convenção coletiva**

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

Artigo 502.º

**Cessação da vigência de convenção coletiva**

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

2 – (*Revogado*).

3 – (*Revogado*).

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



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

6 – *(Revogado)*.

7 – *(Revogado)*.

8 – *(Revogado)*.

.....»

### Artigo 3.º

#### **Norma revogatória**

São revogados os artigos 5.º e 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, e os artigos 447.º n.º 9, 456.º n.º 3, 497.º, 501.º, os n.ºs 2, 3, 6, 7 e 8 do artigo 502.º, n.º 2 do artigo 512.º e artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 25 de outubro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — António Filipe — Francisco Lopes — João Oliveira — Paula Santos — Alma Rivera — Duarte Alves — João Dias — Jerónimo de Sousa — Ana Mesquita.

## **PROJETO DE LEI N.º 11/XIV/1.<sup>a</sup>**

### **COMBATE A PRECARIIDADE LABORAL E REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)**

A precariedade laboral constitui um dos traços mais marcantes da situação social do País e da exploração a que a política de direita tem sujeitado os trabalhadores.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

O Governo PSD/CDS, na senda de governos anteriores, foi responsável por sucessivas alterações à legislação laboral sempre com o objetivo de generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são exemplo as alterações ao Código do Trabalho, a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

De facto, a precariedade laboral, a contratação ilegal e a violação dos direitos dos trabalhadores estão diretamente relacionados com a opção política baseada em baixos salários, degradação das condições de trabalho e elevados níveis de exploração.

O anterior Governo minoritário do PS deu continuidade à precarização do trabalho e das suas condições.

Hoje no nosso País existirão mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

A precariedade no trabalho é inaceitável, com impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações, na instabilidade laboral, pessoal e profissional. A precariedade desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição.

A precariedade é um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

Por isso mesmo, o PCP apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate a este flagelo económico e social:

- A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida.

- A determinação de que provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal. Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e a entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas.

- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo.

- A revogação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração.

- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra.

- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo.

- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação. É ainda estabelecida a obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base).

- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas.

- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos.

- Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do País, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo do artigo da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei procede à décima sexta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com vista ao combate à precariedade laboral e ao reforço dos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«.....

#### **Título II**

#### **Contrato de trabalho**

#### **Capítulo I**

#### **Disposições gerais**

#### **Secção I**

#### **Contrato de trabalho**

.....

#### Artigo 12.º

#### **Contrato de trabalho**

1 – Existe um contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem pelo menos duas das seguintes características:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

- d) .....;
- e) .....;

f) O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;

g) O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.

2 – Sem prejuízo dos mecanismos previstos na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, considera-se sem termo o contrato celebrado entre as partes no qual se verifiquem pelo menos duas das características enunciadas no n.º 1.

3 – Para efeitos do número anterior, considera-se que a relação laboral existe desde o início da prestação da atividade, pelo que todos os efeitos do contrato de trabalho sem termo se reportam a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador.

4 – O disposto no número anterior compreende o cumprimento de todos os deveres inerentes à entidade patronal, designadamente e quando aplicável, o pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como o pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral.

5 – A cessação da prestação de serviços findo o prazo referido na alínea f) do n.º 1, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido o período de um ano.

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

7 – (Anterior n.º 3)

8 – (Anterior n.º 4)

## Artigo 112.º

(...)

- 1 – .....;
- a) .....;
- b) .....;
- i) .....;
- ii) .....;
- iii) (Revogada);**
- c) .....;
- 2 – .....;
- a) .....;
- b) .....;
- 3 – .....;
- 4 – .....;
- 5 – .....;

6 – .....

**Secção IX  
Modalidades de contrato de trabalho**

**Subsecção I  
Contrato a termo resolutivo**

Artigo 139.º  
(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 140.º  
(...)

1 – .....

2 – Considera-se necessidade temporária da empresa:

- a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Atividades sazonais;
- c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 – Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique alguma das situações referidas no número anterior.

4 – O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.

5 – A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade patronal.

6 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 3.

Artigo 141.º  
(...)

1 – .....

- a) .....
- b) Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional e correspondente retribuição;
- c) Local, horário de trabalho e período normal de trabalho diário e semanal;
- d).....;
- e) .....
- f) .....

2 – .....

3 – .....

4 – .....

Artigo 142.º  
(...)

(Revogado).

Artigo 143.º  
(...)

1 – A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um tempo equivalente a metade da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – Excetua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea b) do n.º 2 do artigo 140.º.

3 – Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – Ainda que respeitando o prazo previsto no n.º 1, o contrato celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, converte-se automaticamente em contrato de trabalho sem termo.

5 – É nula a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.

6 – O disposto no n.º 1 não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

7 – (Anterior n.º 3).

Artigo 145.º  
(...)

1 – Durante o contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 – A violação do disposto no número anterior gera a nulidade do processo de recrutamento ou nova contratação, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento com vista ao cumprimento do direito de preferência na admissão.

3 – No caso previsto no número anterior o trabalhador pode optar ao invés do exercício do direito de preferência na admissão num novo processo de recrutamento, por auferir indemnização no valor correspondente a seis meses da remuneração base.

4 – (Anterior n.º 3).

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3.

Artigo 147.º  
(...)

- 1 – .....:
- a).....;
- b) Celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 140.º;
- c).....:
- 2 – .....:
- a).....;
- b).....;
- c).....:

3 – .....

Artigo 148.º  
(...)

1 – .....

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista nas alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – .....

**4 – (Revogado).**

5 – O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.

6 – .....

Artigo 149.º  
(...)

**1 – (Revogado).**

2 – Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

3 – .....

**4 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até duas vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período limite previsto no n.º 1 do artigo 148.º.**

5 – .....»

.....»

Artigo 3.º

**Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditado o artigo 12.º-A – «Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária» – à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, com a seguinte redação:

«Artigo 12.º-A

Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

1 – O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.

2 – Acessoriamente à contraordenação prevista no número anterior a entidade patronal:

a) Fica impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;

b) Fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;

c) É obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

3 – Os prazos previstos no número anterior contam-se a partir do trânsito em julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou, na sua falta, findo o prazo de 10 dias previsto no n.º 1 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

4 – Sem prejuízo do disposto no artigo 147.º, sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

5 – No processo de recrutamento referido no número anterior aplica-se o disposto no artigo 145.º a respeito do direito de preferência na admissão.»

#### Artigo 4.º

#### **Norma revogatória**

São revogados o n.º 1, alínea *b*), subalínea *iii*) do artigo 112.º, o artigo 142.º, o n.º 4 do artigo 148.º e o n.º 1 e 4 do artigo 149.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

#### Artigo 5.º

#### **Salvaguarda de direitos**

Da entrada em vigor da presente lei não pode resultar diminuição da proteção, garantias e direitos dos trabalhadores, aplicando-se às situações constituídas à entrada em vigor da presente o regime que se mostrar mais favorável.

#### Artigo 6.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 25 de outubro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — António Filipe — Francisco Lopes — Jerónimo de Sousa — João Oliveira — Paula Santos — João Dias — Alma Rivera — Ana Mesquita — Duarte Alves.

---

### **PROJETO DE LEI N.º 17/XIV/1.ª**

### **REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO REGIME DE TRABALHO NOTURNO E POR TURNOS**

#### **Exposição de motivos**

O horário de trabalho, a sua fixação e cumprimento, o respeito pelos tempos de descanso, as respetivas condições de pagamento e de compensação, e a sua articulação com a vida familiar, pessoal e profissional são matérias que assumem uma enorme atualidade. Nos dias de hoje, estas matérias representam mesmo, um dos



alvos de maior ataque por parte do patronato e por consequência de mais firme e corajosa luta e reivindicação dos trabalhadores.

Em 1866, a Associação Internacional dos Trabalhadores apresentou a reivindicação universal dos três 8x8 – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar – que esteve na base da criação de nova uma jornada de trabalho que constituiu o marco histórico de uma sociedade mais justa e socialmente saudável.

A este avanço civilizacional, o capital foi resistindo e respondendo com instrumentos ardilosos para torneir e afastar a lei, transformando todo o período normal de trabalho em tempo de trabalho efetivo, eliminando pausas, inventando as mais diversas «flexibilizações» e aumentando por esta via a intensidade e ritmos de trabalho.

Depois do percurso histórico de lutas que conquistaram as 8 horas diárias de trabalho e 40 horas semanais em cinco dias, os trabalhadores enfrentam desde há vários anos o desafio de resistir à regressão de direitos.

Sob a capa da urgência na melhoria da competitividade que nunca passará por aí, sucessivas alterações à legislação laboral resultaram sempre em degradação dos direitos dos trabalhadores, corporizando novos conceitos, que apenas recuperam velhas ideias de desumanização do trabalho (adaptabilidades, bancos de horas, entre outros).

É incontestável que o trabalho diurno é o trabalho adequado ao ser humano, e que o trabalho noturno, de uma maneira geral, é causa de graves danos. Porque o organismo funciona em estado de desativação, investigações científicas mostraram já que o trabalho noturno exige um esforço suplementar; que o sono em estado de reativação diurna é um sono mais curto (cerca de 2 ou 3 horas a menos do que o sono de noite) e de uma qualidade menor; e que o trabalho noturno provoca perturbações de sono, vigílias frequentes e outras perturbações neuro-psíquicas, irritabilidade agressividade, esgotamentos, astenia, tendências depressivas.

Um estudo realizado na Dinamarca junto de 7000 mulheres, e publicitado pela Associação de Luta contra o Cancro e pelos Sindicatos, revela que o risco de desenvolver um cancro no seio é cerca de 50% mais elevado nas mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 54 anos tendo trabalhado de noite pelo menos metade do ano, do que nas mulheres da mesma idade trabalhando durante o dia; e que nas mulheres tendo trabalhado de noite durante 6 anos, o risco sobe para 70%.

Tais investigações científicas vieram dar razão aos que contestaram a Diretiva da União Europeia e a Convenção da OIT, que, em nome da igualdade, impuseram o levantamento na indústria da proibição do trabalho noturno das mulheres.

O princípio e a lei devem, pois, partir da afirmação da excepcionalidade do trabalho noturno.

O conceito de trabalho noturno deve ser clarificado, fixando esse período das 20h às 7h do dia seguinte; bem como deve estabelecer-se, relativamente ao trabalho noturno, que ainda mais nesse caso não deve ser praticada a adaptabilidade dos horários de trabalho. A média deve ser apenas semanal para as atividades que não envolvam especial penosidade.

Na organização do trabalho por turnos, importa fixar algumas regras que impeçam abusos na aplicação do sistema de turnos 3x8; estabelecer para este sistema a redução semanal do horário de trabalho. Nos casos de dias de descanso rotativos, importa estabelecer a periodicidade no seu gozo ao sábado e domingo; estabelecer ciclos curtos para a equipa noturna e criar para os trabalhadores noturnos mais um intervalo de descanso, além do já consagrado, no período de especial sonolência.

Sem prejuízo da reposição das condições de pagamento das indemnizações por despedimentos, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, propomos que no imediato seja contabilizado para efeitos do cálculo de compensação por despedimento, o subsídio de turno.

Uma atenção especial deve ser dada às normas que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores, determinando-se exames necessários, com uma periodicidade de 6 meses. Por tudo o que foi acima citado, para além das regras especiais que protegem os menores e a maternidade, impõem-se exames e garantias especiais para as mulheres, nomeadamente através do rastreio do cancro da mama.

Com este projeto de lei, o PCP reconhece as características penosas específicas deste regime de trabalho e propõe medidas de limitação, salvaguarda e reparação dos seus efeitos:

- Limitação do trabalho noturno e por turnos às situações que sejam, técnica e socialmente justificadas, desde que sejam garantidas condições de segurança, de proteção da saúde, de garantia de proteção da maternidade e paternidade, de infraestruturas e serviços sociais compatíveis com este tipo de horários de

trabalho e sejam fixadas por negociação e contratação coletiva subsídios e compensações adequadas aos trabalhadores abrangidos;

- Clarificação do conceito de trabalho noturno retomando a sua fixação com início às 20h e até às 7h; Não aplicação de mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho relativamente ao horário de trabalho noturno e por turnos;
- Limitar o recurso ao sistema de turnos 3x8 e estabelecer mesmo para este sistema a redução semanal do horário de trabalho;
- Estabelecer periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos mesmos ao sábado e domingo;
- Obrigatoriedade de realização de exames médicos necessários, cuja periodicidade dever ser de 6 meses;
- Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno;
- Reconhecimento do direito a uma antecipação da idade de reforma para o regime de trabalho por turnos, devido ao desgaste e penosidade deste tipo de prestação de trabalho;
- Reconhecimento do direito a uma bonificação no cálculo da pensão de reforma com um acréscimo à taxa global de formação em mais 0,2% por cada ano de trabalho em regime de turnos ou noturno;
- Estabelecimento ao aumento da taxa social única a pagar pelas entidades patronais que recorram ao trabalho por turnos ou noturno;
- Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após trabalhar 20 anos neste regime ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade de trabalho em regime de turnos, sem perda do subsídio que usufrui à data, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime de organização dos tempos de trabalho, em regime de trabalho noturno e por turnos, define a retribuição relativa ao trabalho por turnos e facilita a idade da reforma para os trabalhadores em regime de trabalho por turnos, procedendo à décima sexta alteração do Código do Trabalho, e altera o artigo 161.º n.º 2 da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 34/2014, de 20 de junho.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito de aplicação**

1 – O disposto na presente lei, aplica-se aos trabalhadores em regime de trabalho noturno e por turnos, no âmbito das relações laborais contempladas pelo Código do Trabalho e Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

2 – A presente lei aplica-se, com as necessárias adaptações, ao regime de trabalho noturno e por turnos previsto na Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações, salvo se, a sua previsão for mais favorável ao trabalhador.

#### Artigo 3.º

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

Os artigos 58.º, 74.º, 220.º, 221.º, 222.º, 223.º, 225.º, 238.º e 366.º do Código do Trabalho, diploma aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 58.º

[...]

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas, de horário concentrado **ou de trabalho por turnos, até um ano após o parto e/ou enquanto a trabalhadora estiver a amamentar.**

2 – .....

3 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 74.º

[...]

1 – Os menores são dispensados de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, **trabalho noturno ou por turnos**, quando o mesmo afetar a saúde ou segurança no trabalho.

2 – .....

3 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 220.º

[...]

1 – .....

2 – **[novo] O trabalho por turnos só pode ser prestado, nos casos devidamente justificados e fundamentados, nomeadamente, nos casos em que o trabalho, pela sua natureza, não pode sofrer interrupções ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.**

3 – **[novo] O trabalhador não pode ser obrigado a prestar trabalho por turnos ou noturno, sem antes ter dado o seu acordo por escrito.**

4 – **[novo] A entidade patronal que organize um regime de trabalho por turnos ou noturno deve ter um registo onde conste a justificação daquele regime e um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno ou horário noturno.**

5 – **[novo] Cabe à entidade patronal a prova da necessidade da organização do trabalho por turnos ou noturno.**

6 – **[novo] Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 deste artigo.**

## Artigo 221.º

[...]

1 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 – **Os turnos, incluindo os regimes de escalas rotativas, devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, ouvidos os representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da Segurança e Saúde no Trabalho e mediante parecer obrigatório da comissão de trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 425.º e 426.º do Código do Trabalho ou, na falta desta, às associações sindicais representativas dos trabalhadores.**

3 – **[novo] Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos devem ser formalmente, prestadas informações sobre:**

- a) O regime de trabalho por turnos e suas consequências para a saúde do trabalhador;
- b) Os Serviços de Segurança e Saúde existentes na empresa e seu funcionamento;
- c) Informação jurídico-legal do regime do trabalho por turnos.

4 – A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar **6 horas de trabalho diário e deve ser interrompido para pausa e/ou refeição por um período mínimo de 30 minutos, de modo a que o trabalhador não preste mais de 4 horas consecutivas de trabalho, salvo se for aplicável regime mais favorável ao trabalhador previsto em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.**

5 – **[novo] O intervalo para pausa e/ou refeição, previsto no número anterior, é considerado como prestação efetiva de trabalho.**

6 – **[novo] Aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos não é aplicável horário organizado de acordo com qualquer regime de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado.**

7 – **[novo] A organização dos turnos deve ser comunicado e afixado no início de cada ano civil.**

8 – *(Anterior n.º 4).*

9 – Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas *d)* e *e)* do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de **seis dias, e um sábado e domingo completos em cada período de quatro semanas**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

**10 – [novo] A cada período de 5 anos em trabalho por turnos, o trabalhador pode optar por trabalho em regime de horário diurno fixo por período igual.**

**11 – [novo] O trabalhador em regime de trabalho por turnos, após trabalhar 20 anos neste regime ou atingindo os 55 anos de idade, pode optar por um regime de trabalho em horário fixo diurno, sem perda do subsídio de turno constante do artigo 266.º-A e, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.**

12 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 222.º

[...]

1 – .....

**2 – [novo] O trabalhador que presta trabalho por turnos ou noturno deve ser previamente submetido a um exame médico que determine a sua aptidão física e psíquica para o trabalho em regime de turnos ou noturno.**

**3 – [novo] O empregador deve promover, com a periodicidade de 6 meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar, com regularidade, a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho por turnos, bem como a repercussão destes e das condições em que são prestados.**

3 – A entidade patronal deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores, **adequados ao trabalho por turnos**, e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

4 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

#### Artigo 223.º

[...]

1 – .....

2 – O período de trabalho noturno pode ser determinado, no sentido mais favorável ao trabalhador, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as **20 horas** de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Artigo 225.º

[...]

1 – A entidade patronal deve assegurar exames de saúde, **com a periodicidade constante dos n.ºs 2 e 3, que sejam gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho noturno, bem como a repercussão destes e das condições em que são prestados, a realizar** antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

2 – .....

3 – .....

4 – .....

5 – .....

6 – .....

7 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto neste artigo.

**Artigo 238.º**

[...]

1 – .....

2 – .....

3 – .....

**4 – [novo] O trabalhador em regime de trabalho noturno ou por turnos adquire um dia de férias suplementar, por cada três anos de trabalho noturno ou por turnos.**

5 – .....

6 – .....

**Artigo 366.º**

[...]

1 – Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição, incluindo o subsídio de turno e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2 – *(Revogado)*.

3 – .....

4 – *(Revogado)*.5 – *(Revogado)*.6 – *(Revogado)*.7 – **[novo] Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.**

**8 – [novo] A compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base, incluindo o subsídio de turno e diuturnidades.**

9 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo.»**Artigo 4.º****Alteração à Lei de Trabalho em Funções Públicas**

O n.º 2 do artigo 161.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 161.º

[...]

1 – O trabalho por turnos é pago, com acréscimo remuneratório relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável.

2 – Ao acréscimo referido no número anterior, aplica-se o disposto no artigo 266.º-A do Código do Trabalho.»

**Artigo 5.º****Aditamento ao Código do Trabalho**

São aditados os artigos 266.º-A e 266.º-B aos Código do Trabalho, diploma aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 266.º-A

Pagamento de trabalho por turnos

1 – O trabalho por turnos é pago, no mínimo, com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável.

2 – O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos é acumulável com o pagamento do acréscimo por trabalho noturno, sempre que o turno implique trabalho noturno, nos termos do artigo 223.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 266.º-B

#### Antecipação da idade da reforma

1 – O trabalhador em regime de turnos, tem direito a um regime específico de reforma antecipada.

2 – O regime previsto no número anterior deve prever:

a) A redução da idade de reforma e bonificação no cálculo da pensão de reforma com um acréscimo à taxa global de formação em mais 0,2% por cada ano de prestação de trabalho em regime de trabalho por turnos;

b) A adaptação das disposições relativas à base de incidência da taxa social única, a pagar em contribuições para a Segurança Social pelas entidades patronais, aumentando o seu valor proporcionalmente aos custos acrescidos para a segurança social resultantes do previsto na alínea anterior, devendo ser incluído no seu cálculo e apuramento a retribuição relativa ao trabalho por turnos.

3 – A regulamentação respeitante ao regime referido nos números anteriores, são definidos em legislação especial.»

#### Artigo 6.º

#### Entrada em vigor

1 – A presente lei entra em vigor 5 dias após a sua publicação.

2 – As disposições da presente lei que impliquem a redução da receita ou aumento da despesa do Estado, entram em vigor com o Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 28 de outubro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — Francisco Lopes — Alma Rivera — João Oliveira — António Filipe — Duarte Alves — Ana Mesquita — Jerónimo de Sousa — João Dias.

---

### PROJETO DE LEI N.º 43/XIV/1.<sup>a</sup>

### CONSAGRA O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS ANUAIS (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

#### Exposição de motivos

O direito a férias pagas é uma conquista da Revolução de Abril, com tradução na melhoria significativa das condições de vida dos trabalhadores e das suas famílias. A importância do princípio da dignidade na relação de trabalho depende em grande medida da valorização social e económica do trabalho, assegurando condições de vida dignas.

O direito ao lazer visa proporcionar ao trabalhador a garantia de momentos de descanso, assegurando a articulação da vida profissional, familiar e pessoal. Assim com o presente projeto, o PCP propõe a garantia de 25 dias de férias para todos os trabalhadores.

O Governo PSD/CDS aplicou alterações gravosas ao Código do Trabalho que resultaram em trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório; diminuição dos salários, designadamente com o corte no pagamento do trabalho em dias de descanso e nas horas extraordinárias; generalização do banco de horas que pode significar trabalhar 12 horas por dia e 60 horas por semana; facilitação e embaratecimento dos despedimentos; ataque e liquidação da contratação coletiva.

Tais opções políticas que nada tiveram a ver com a competitividade, com a produtividade ou com o combate ao défice ou à dívida, mas sim com mais despedimentos e desemprego, precariedade, cortes nos salários e pensões, mais horas de trabalho com o mesmo salário, degradação das condições de trabalho, ou seja, um imenso retrocesso social e civilizacional.

Ao arrepio da Constituição, serviram o agravamento da exploração, o empobrecimento, o declínio económico e social do País.

Até 2012 aquando destas alterações, o regime de férias em vigor tinha a duração mínima de 22 dias úteis, aumentando no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportavam, através de três dias de férias, até um dia ou dois meios dias de faltas; dois dias de férias, até dois dias ou quatro meios dias de faltas; um dia de férias, até três dias ou seis meios dias de faltas.

Com as alterações do Governo PSD/CDS, o período anual de férias foi reduzido para a duração mínima de 22 dias úteis que o Governo minoritário do PS manteve.

Com esta iniciativa legislativa o PCP propõe a garantia do período anual de férias para a duração mínima de 25 dias úteis para todos os trabalhadores.

A proposta do PCP não faz depender os 25 dias de férias do critério da assiduidade, porque a experiência mostra que a aplicação desse critério se traduzia, frequentemente, numa desvantagem para os trabalhadores. A verdade é que estes muitas vezes não conseguiam gozar os 25 dias de férias – seja porque a entidade patronal pressionava os trabalhadores a não gozarem esses dias, seja porque, efetivamente, o trabalhador tinha tido necessidade de faltar para acorrer a necessidades próprias da sua vida pessoal e a possibilidade de justificação das faltas não cobre todas as eventualidades. Recordamos ainda que existem sanções legais associadas à falta injustificada, designadamente a perda da retribuição, pelo que associar ainda a sanção da perda de dias de férias é claramente excessivo, tanto mais se partirmos do pressuposto que o trabalhador só dará uma falta injustificada (com tudo o que isso acarreta) se não tiver outra opção.

O PCP considera que os direitos não podem estar sob condição, sobretudo uma condição tão subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal, razão pela qual consideramos que os trabalhadores devem ter direito a 25 dias anuais de férias, sem que esse direito esteja sujeito a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.

A valorização do trabalho e dos trabalhadores é um eixo essencial de uma política alternativa, objeto e condição do desenvolvimento e do progresso social. A sua concretização exige criar postos de trabalho, travar a sua destruição e combater os despedimentos; assegurar a proteção no desemprego; melhorar o poder de compra dos salários; acabar com os bloqueios à negociação coletiva e repor os direitos retirados; assegurar a estabilidade e a segurança, combater a desregulação dos horários e eliminar a precariedade; a redução dos horários de trabalho.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

Com vista à atribuição de 25 dias úteis anuais de férias a presente lei procede à alteração do artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Artigo 2.º

**Alteração à Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro**

O artigo 238.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, 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 4.º

**Garantia de Direitos**

Do aumento do período de férias previsto na presente lei, não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e dos direitos adquiridos.

## Artigo 5.º

**Comunicação**

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

## Artigo 6.º

**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 6 de novembro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — António Filipe — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — João Oliveira — Paula Santos — João Dias — Alma Rivera — Ana Mesquita — Duarte Alves.



**PROJETO DE LEI N.º 44/XIV/1.<sup>a</sup>****REPÕE OS VALORES DE PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR, PARA TODOS OS TRABALHADORES (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO E DA DÉCIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, QUE APROVA A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS)****Exposição de motivos**

A degradação geral das condições de vida da maioria dos portugueses foi resultado da política de exploração que promoveu baixos salários e pensões, cortes nos seus montantes, desemprego, eliminação de apoios sociais, abono de família, complemento solidário para idosos, rendimento social de inserção criou uma situação social dramática.

Nesta estratégia, as alterações às leis laborais promovidas por sucessivos governos, e de forma particularmente grave pelo Governo PSD/CDS representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.

A revisão do Código do Trabalho em 2012 promovida pelo Governo PSD/CDS-PP representou a imposição do trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório, extorquindo milhões de euros aos trabalhadores, promovendo a eliminação de mais de 90 mil postos de trabalho e extinguindo feriados que são símbolos de independência nacional e soberania popular.

Visou a diminuição de salários, designadamente com o corte para metade no pagamento do trabalho em dias de descanso, feriados e horas extraordinárias; apontou para agravamento e generalização do banco de horas, prolongando o horário de trabalho e pondo em causa a articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Promoveu o aumento da precariedade designadamente com a facilitação do contrato de trabalho de muito curta duração; a eliminação de obrigações de informação à ACT facilitando a arbitrariedade.

Promoveu os despedimentos, em confronto com a proibição constitucional de despedimento sem justa causa, admitindo o despedimento por inadaptação sem causa objetiva de mudança no posto de trabalho, a par da redução do valor das indemnizações.

Constituiu um forte ataque à contratação coletiva invocando uma falsa descentralização e procurando impor a eliminação de cláusulas de instrumentos de regulação coletiva de trabalho acordados entre associações sindicais e associações patronais.

O corte de 50% no pagamento do trabalho suplementar, do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal foi aplicado a todos os trabalhadores até 2015, sendo que desde então, apenas as situações abrangidas pela contratação coletiva garantem o pagamento sem redução. No entanto, várias empresas têm incumprido a lei e negado o pagamento do trabalho suplementar, em dia de descanso semanal ou em dia feriado sem redução de 50% do seu valor.

Assim, mantém-se ainda o corte no pagamento para todos os trabalhadores não abrangidos pela contratação coletiva, pelo que é de elementar justiça assegurar a sua aplicação a todos. Tal significaria a reposição do pagamento do trabalho extraordinário com um acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas horas seguintes; e o trabalho em dia feriado repõe o direito a descanso compensatório correspondente a igual período das horas trabalhadas ou a um acréscimo de 100% no salário.

Com o presente projeto de lei, o PCP propõe a reposição dos montantes e regras de cálculo do pagamento do trabalho extraordinário, trabalho suplementar e em dia feriado.

O PCP considera que só uma legislação de trabalho que retome a sua natureza de proteção da parte mais débil é compatível com uma perspetiva progressista e com o desenvolvimento económico e social.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei visa a reposição do pagamento do trabalho suplementar para 50% da retribuição na primeira hora, 75% nas horas e frações subsequentes e para 100% no caso de ser prestado em dia descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, para todos os trabalhadores.

## Artigo 2.º

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

Os artigos 229.º, 268.º e 269.º do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

## «Artigo 229.º

(...)

**1 – O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.**

**2 – O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.**

3 – .....

4 – .....

**5 – O descanso compensatório é marcado por escolha do trabalhador, salvo quando esta marcação possa prejudicar de forma determinante a organização do trabalho por parte da entidade patronal, caso em que deve ser marcado por acordo entre as partes.**

**6 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.**

7 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 ou 4.

## Artigo 268.º

(...)

1 – .....

a) **50%** pela primeira hora ou fração desta e **75%** por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) **100%** por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado;

2 – .....

3 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, **que disponha no sentido mais favorável aos trabalhadores.**

4 – .....

#### Artigo 269.º

(...)

1 – .....

2 – O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório **de igual duração ou acréscimo de 100% da retribuição correspondente.**

3 – **O trabalhador que presta trabalho em dia feriado tem ainda direito a descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes, devendo ser marcado por acordo entre trabalhador e empregador.**

.....»

#### Artigo 3.º

#### **Alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**

Os artigos 162.º e 165.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações introduzidas 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, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro passam a ter a seguinte redação:

«[...]

#### Artigo 162.º

(...)

1 – .....

a) **50%** da remuneração, na primeira hora ou fração desta;

b) **75%** da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.

2 – O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de **100%** da remuneração por cada hora de trabalho efetuado **ou descanso compensatório de duração igual.**

3 – .....

4 – .....

5 – .....

6 – .....

7 – .....

#### Artigo 165.º

(...)

1 – .....

2 – O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a descanso compensatório com **duração de igual duração e acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador**, na ausência de acordo entre as partes.

.....»

#### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

1 – A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2 – O disposto no artigo 3.º apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor do Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 7 de novembro de 2019.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — António Filipe — Paula Santos — João Oliveira — Duarte Alves — Ana Mesquita — Bruno Dias — Alma Rivera — Jerónimo de Sousa — João Dias.

### **PROJETO DE LEI N.º 47/XIV/1.ª**

### **RECONHECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO)**

#### **Exposição de motivos**

O direito a férias está consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea *d*) da Constituição da República Portuguesa, na sua dimensão de direito ao repouso e ao lazer, e nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho.

O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, bem como condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, pelo que, e de forma a cumprir esse objetivo fundamental, é um direito irrenunciável.

O direito a férias adquire-se no momento da celebração do contrato e o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil. As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reportam-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior.

Por força das alterações introduzidas ao Código do Trabalho de 2009 pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o período de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. Na versão do Código de 2003, mantida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi revogado o preceito que previa a majoração das férias em função da assiduidade. O artigo 7.º, n.º 3, da Lei n.º 23/12, de 25 de junho, estabelecia ainda a exclusão da majoração de dias de férias previstas em instrumento de regulamentação coletiva. Esta norma foi declarada inconstitucional pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação do princípio da reserva constitucional de contratação coletiva, bem como dos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade. Assim sendo, mantém-se a possibilidade de aplicação da referida majoração sempre que a mesma se aplique a trabalhadores abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva que a preveja.

Em suma, atualmente e independentemente da efetividade do serviço ou assiduidade e do momento em que o trabalhador tenha sido contratado no dia 1 de janeiro do ano seguinte vencem-se 22 dias de férias.

Na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na linha do memorando de entendimento com a *troika*, a lógica conservadora e ultrapassada era a de alongar os tempos de trabalho com vista a alcançar um aumento da produtividade. É precisamente com esse espírito que se introduz a eliminação do regime de majoração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador, criado pelo Código de 2003 e mantido na revisão de 2009 que firmavam uma estratégia, também ela pouco falaciosa, de combate ao absentismo. Assim, também não podemos concordar com essa opção. Na redação do Código de 2003 a duração do período de férias era

aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Ora, esta redação deu origem a várias interpretações abusivas que se consubstanciavam na restrição do acesso à majoração do direito a férias, por parte de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes se limitavam a exercer os seus direitos. A título de exemplo, uma situação que foi denunciada por organizações sindicais em que o exercício do direito de reunião no local de trabalho foi considerado pelas entidades empregadoras, indevidamente, como falta.

Das recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não resultaram alterações nesta matéria.

Note-se que falamos de faltas justificadas, faltas essas que têm um regime próprio e cujos critérios estão elencados no código do trabalho de forma clara, sendo que apenas são consideradas faltas justificadas aquelas que sejam admitidas pela lei ou autorizadas pelo empregador e que, determinam, em várias situações, a consequente perda de retribuição o que, naturalmente, penaliza o trabalhador. O regime das faltas injustificadas, já de si gravoso, não releva para aqui tanto mais que as faltas injustificadas podem consubstanciar justa causa de despedimento, em virtude da violação do dever de assiduidade.

Assim, a majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implica aceitar que, por exemplo, um trabalhador assíduo, que faltasse por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fosse penalizado face a outro trabalhador que, felizmente, não se viu confrontado com esta situação dramática.

Por outro lado, os estudos académicos e os dados estatísticos que têm vindo a ser divulgados nos últimos anos comprovam que o maior absentismo laboral é feminino e tem na sua base a maternidade e o custo social que representa para as mulheres, fortemente penalizadas no acesso ao trabalho, salarialmente e também por soluções legislativas que desvalorizam esta realidade atropelando o direito constitucional à família e à proteção da paternidade e da maternidade.

A majoração das férias é uma opção errada que não serve os interesses dos trabalhadores, não garante qualquer aumento da produtividade e apresenta-se como uma solução injusta e discriminatória.

A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a quaisquer critérios, como o da assiduidade, que tornem este direito disforme e discriminatório apresenta-se como uma solução de elementar justiça. Trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente, produzem mais e produzem melhor. É tempo de abandonar paradigmas ultrapassados e modelos que assentam numa lógica de degradação das relações laborais e que não são próprios de um país que se quer desenvolvido. O aumento do tempo de trabalho em nada contribui para um mercado de trabalho que se pretende que ofereça condições laborais dignas no quadro de uma economia competitiva e voltada para o futuro.

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 visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias.

#### 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, e 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, 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, 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

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 7 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

### PROJETO DE LEI N.º 48/XIV/1.<sup>a</sup>

**REVOGA AS ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO INTRODUZIDAS NO PERÍODO DA *TROIKA* RELATIVAS AO DESPEDITAMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E ELIMINA A FIGURA DO DESPEDITAMENTO POR INADAPTAÇÃO, PROCEDENDO À DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO**

### Exposição de motivos

O poder de despedir, decorrência do poder diretivo da entidade empregadora, é uma das principais manifestações da desigualdade que impera na relação laboral. A Constituição da República Portuguesa baliza este poder da entidade empregadora, através do preceito constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Ora, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que sucedeu às duas versões dos Memorandos de Entendimento da *troika* de maio de 2011, introduziu alterações fundamentais ao Código do Trabalho com o objetivo essencial de desequilibrar as relações de trabalho em favor das entidades empregadoras, precarizando o trabalho, reduzindo o custo do trabalho e embaratecendo e facilitando os despedimentos. Esta lei operou alterações com impacto em três áreas fundamentais: tempo de trabalho, despedimento e contratação coletiva. Em suma, aumentou-se o tempo de trabalho não pago, facilitou-se e tornou-se mais barato o despedimento e fragilizou-se a contratação coletiva.

No que toca à cessação do contrato de trabalho introduziram-se alterações a duas modalidades de despedimento por causas objetivas, isto é, a duas modalidades de despedimento determinadas por razões tecnológicas, estruturais, ou de mercado: o despedimento por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Isso foi feito através (i) da criação de uma nova modalidade de despedimento por inadaptação sem modificações

introduzidas no posto de trabalho; (ii) da eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso da modalidade tradicional do despedimento por inadaptação; e da (iii) consagração da possibilidade do empregador definir os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, nas situações em que existem vários postos de trabalho com idêntico conteúdo funcional no despedimento por extinção do posto de trabalho.

Estas alterações foram objeto de um pedido de fiscalização da constitucionalidade sendo que duas delas foram declaradas inconstitucionais por violação da «constituição laboral», designadamente do princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa. Entre as alterações declaradas inconstitucionais incluía-se a possibilidade de escolha pelo empregador dos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho e a eliminação do requisito da inexistência na empresa de outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador no caso de despedimento por inadaptação resultante de alterações introduzidas no posto de trabalho.

Quanto à nova modalidade de despedimento por inadaptação sem alterações introduzidas no posto de trabalho, apesar de não ter sido considerada inconstitucional pela totalidade dos juízes, acabou por merecer votos de vencido que importa ter em consideração. Na verdade, a sua constitucionalidade é duvidosa e a sua subsistência no nosso enquadramento jurídico introduz um elemento de desequilíbrio, arbitrariedade e de enorme pressão sobre os trabalhadores, pondo em causa princípios fundamentais das relações de trabalho. Esta nova figura permite, com efeito, o despedimento de um trabalhador mais desgastado ou doente, com mais anos de trabalho, e cuja redução de produtividade não decorra de nenhum comportamento culposos da sua parte. Uma tal situação não é suscetível de se enquadrar no despedimento com justa causa e, nesse sentido, encontra-se à margem da proteção constitucional da proibição dos despedimentos sem justa causa.

A introdução desta figura, regulada nos artigos 373.º e seguintes do Código do Trabalho, autoriza um despedimento sem que se verifique qualquer alteração no posto de trabalho, bastando, para além das exigências procedimentais, que exista uma redução continuada de produtividade ou de qualidade, aferida unilateralmente pelo empregador. Na verdade, o artigo 379.º do Código do Trabalho acaba por se configurar com um «convite» feito pelo legislador a que o trabalhador denuncie o contrato, ao prever que depois de ser informado pelo empregador, através de uma «descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação», o trabalhador possa unilateralmente cessar o seu contrato. Ou seja, é como se a lei dissesse ao trabalhador que, face a uma situação em que a entidade empregadora considere que houve uma alteração da sua prestação, é melhor, por sua iniciativa, renunciar à sua relação laboral. Esta notificação da entidade empregadora, que não se assume como uma nota de culpa, que dispensa a subsequente tramitação do processo disciplinar e que não prevê a pronúncia do trabalhador, funciona como um instrumento fortíssimo de pressão, utilizado facilmente num quadro de assédio moral. Na realidade, o despedimento por inadaptação é uma figura utilizada sobretudo como veículo de pressão e de assédio moral e, também por isso, deve ser expurgada da nossa legislação laboral.

Por outro lado, no que toca ao despedimento por extinção do posto de trabalho, foram introduzidos pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, novos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir nos casos em que exista na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico. Encapotada com o argumento de que se estava a introduzir «a avaliação de desempenho nas empresas», esta alteração, conduzida pelo ex-Ministro Mota Soares, do CDS-PP, não regulamentou nenhuma modalidade da avaliação, limitando-se a invocá-la para permitir despedimentos injustos e arbitrários, de acordo com a discricionariedade do empregador. Na realidade, a introdução de critérios como as habilitações académicas ou a maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral teve como propósito exclusivo permitir à empresa reduzir ao máximo os custos com o trabalho, ofendendo o princípio da segurança no emprego e expondo ao despedimento trabalhadores com maior antiguidade ou com melhores salários, isto é, pessoas que, regra geral, terão também maior dificuldade de voltarem a integrar-se no mercado de trabalho. Ao fazê-lo, estas alterações acabaram por contribuir para uma ainda maior precariedade no emprego, desfavorecendo os trabalhadores mais experientes (e com uma qualificação feita através do período mais longo no exercício de funções), em detrimento de mão-de-obra mais barata e com menos direitos.

As recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não reverteram estas regras gravosas para os trabalhadores, regras estas que, à

data, foram inclusivamente encaradas como circunstanciais e transitórias, sendo certo que o único impacto foi o de fragilizar a posição dos trabalhadores numa relação marcadamente desigual.

Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com o objetivo de intervir em duas matérias essenciais que resultaram das alterações legislativas realizadas no período da *troika* retomando, assim, o regime legal da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho e eliminando da legislação laboral a figura perversa do despedimento por inadaptação.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei elimina a figura do despedimento por inadaptação e altera os critérios de extinção do posto de trabalho no caso despedimento por extinção do posto de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 368.º e 371.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e 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, 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 368.º

(...)

1 – .....

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3 – .....

4 – .....

5 – .....

6 – .....

#### Artigo 371.º

(...)

1 – .....

2 – .....

- a) .....
- b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º, com menção, sendo caso disso, da recusa de alternativa proposta ao trabalhador;
- c) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta;



- d) .....;
- e) .....
- 3 – .....
- 4 – .....
- 5 – .....
- 6 – .....».

### Artigo 3.º

#### **Norma revogatória**

É revogada a alínea d) do n.º 3 do artigo 63.º, a alínea f) do artigo 340.º, os artigos 373.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 380.º e 385.º, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

### Artigo 4.º

#### **Entrada em vigor**

- 1 – A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.
- 2 – Este regime é aplicável a todos os contratos cuja cessação ocorra após a entrada em vigor da presente lei.

Assembleia da República, 7 de novembro 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: José Moura Soeiro — Isabel Pires — Pedro Filipe Soares — Jorge Costa — Mariana Mortágua — Sandra Cunha — Beatriz Gomes Dias — João Vasconcelos — Maria Manuel Rola — Joana Mortágua — José Manuel Pureza — Luís Monteiro — Moisés Ferreira — Alexandra Vieira — Fabíola Cardoso — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — José Maria Cardoso — Catarina Martins.

## **PROJETO DE LEI N.º 49/XIV/1.ª**

### **REPÕE O VALOR DO TRABALHO SUPLEMENTAR E O DESCANSO COMPENSATÓRIO, APROFUNDANDO A RECUPERAÇÃO DE RENDIMENTOS E CONTRIBUINDO PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO, PROCEDENDO À DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

#### **Exposição de motivos**

Durante o período da *troika*, a desvalorização dos rendimentos de quem vive do seu trabalho fez-se por múltiplas vias. Por via tributária (aumentos de impostos, alteração dos escalões do IRS, sobretaxa), pelas alterações na proteção social (cortes nos apoios sociais, congelamento de pensões, alteração das regras do subsídio de desemprego), por cortes salariais, pelo congelamento de carreiras e pela alteração da legislação laboral. As alterações ao Código do Trabalho introduzidas pelo Governo PSD/CDS-PP (designadamente pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho) traduziram-se na diminuição dos rendimentos dos trabalhadores, numa ofensiva que teve uma especial repercussão no que toca às matérias relativas ao tempo de trabalho.

Esta desvalorização do trabalho pelas alterações da legislação laboral operou quer pelo aumento do tempo de trabalho (com a eliminação de 4 feriados, de 3 dias de férias e do descanso compensatório), quer pela

redução do valor pago pelo trabalho realizado. Só por esta via, PSD e CDS levaram a cabo uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital de cerca de 2,3 mil milhões de euros.

Uma das matérias em que estes cortes foram mais significativos, tendo, para além do mais, um efeito negativo do ponto de vista da criação de emprego, foi o trabalho suplementar. Com efeito, por cada dia de trabalho suplementar, o trabalhador tinha direito a 25% das horas em descanso compensatório. Com as alterações introduzidas pelo PSD e pelo CDS em 2012, este descanso foi eliminado. Ou seja, se num ano um trabalhador fizer 160 horas de trabalho suplementar, passou, desde 2012, a trabalhar mais 5 dias sem receber nada por isso. Por outro lado, foi também reduzido o valor pago pelo trabalho realizado, com a diminuição para metade da remuneração do trabalho suplementar: por cada hora de trabalho suplementar, o trabalhador passou a receber, na primeira hora, um acréscimo de 25%, em vez de 50% e, nas horas seguintes, um acréscimo de 37,5%, em vez dos anteriores 75%. Por cada hora de trabalho suplementar em dia feriado, a majoração passou a 50%, em vez de 100%. Também a majoração em caso de isenção de horário de trabalho foi diminuída para metade.

Segundo dados oficiais do INE, há cerca de meio milhão de trabalhadores que realizam horas extraordinárias no nosso país, numa média de 315 horas por ano. O corte para metade do seu valor tem assim um efeito duplo. Por um lado, diminuiu os rendimentos destes trabalhadores. Por outro, o embaratecimento do trabalho suplementar e a eliminação do descanso compensatório é uma medida contrária à criação de emprego e é um incentivo ao preenchimento de postos de trabalho com horas extraordinárias. Ora, ao Estado incumbe, até por imperativo constitucional, a promoção do pleno emprego, e não políticas que inibam a distribuição do emprego existente.

Em Portugal, contabilizam-se por ano cerca de 134 505 000 horas de trabalho suplementar. Ou seja, se acaso todo o trabalho suplementar fosse transformado em postos de trabalho, isso corresponderia a 64 665 postos de trabalho. Contrariar o embaratecimento do trabalho suplementar é, pois, uma medida relevante para incentivar a criação de emprego.

As recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não reverteram estas regras gravosas para os trabalhadores, regras estas que, à data, foram inclusivamente encaradas como circunstanciais e transitórias, sendo certo que o único impacto foi o de fragilizar a posição dos trabalhadores numa relação marcadamente desigual.

Assim, o objetivo do presente projeto de lei é repor o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar, remunerar com justiça o trabalho extraordinário e desincentivar o abuso das horas extras e do prolongamento de horários, expurgando o Código de Trabalho das medidas impostas durante o período da intervenção da *troika* e do governo das direitas relativas a estas matérias.

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 repõe o direito ao descanso compensatório por trabalho suplementar e os valores da compensação pela prestação de trabalho suplementar.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 229.º, 230.º e 268.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 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, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 229.º  
(...)

1 – O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 – O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 – .....

4 – .....

5 – .....

6 – O disposto nos n.ºs 1 e 2 pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que estabeleça a compensação de trabalho suplementar mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

7 – .....

Artigo 230.º  
(...)

1 – .....

2 – O descanso compensatório de trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, com exceção do referido no n.º 3 do artigo anterior, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com acréscimo não inferior a 100%, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

3 – Em microempresa ou pequena empresa, por motivo atendível relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, com ressalva do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo não inferior a 100%.

4 – .....

5 – .....

Artigo 268.º  
(...)

1 – .....

a) 50% pela primeira hora ou fração desta e 75% por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 – .....

3 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nos termos do n.º 6 do artigo 229.º.

4 – .....»

Artigo 3.º  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 7 de novembro de 2019.







