



DIÁRIO

da Assembleia da República

XVI LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 102, 103, 104 e 122/XVI/1.ª):

N.º 102/XVI/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 103/XVI/1.ª (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos.

N.º 104/XVI/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida

familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 122/XVI/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (Vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 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 132.º do Regimento da Assembleia da República, avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 15 de maio a 14 de junho de 2024, as iniciativas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 102/XVII/1.ª (PCP) — *Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 103/XVII/1.ª (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos, 104/XVII/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), e 122/XVII/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade grupal e por regulamentação coletiva (vigésima alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data-limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a 10CTSSI@ar.parlamento.pt ou em carta dirigida à **Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, 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 de Trabalho, Segurança Social e Inclusão**, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 102/XVI/1.ª**REDUZ PARA 35 HORAS O LIMITE MÁXIMO DO HORÁRIO SEMANAL DE TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES (VIGÉSIMA 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».

Assinalam-se, em 2024, os 62 anos da luta dos trabalhadores do Alentejo e do Ribatejo que conquistou as 8 horas de trabalho diário no campo.

Uma luta pela redução do horário de trabalho e contra a desregulação dos horários 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 prestam serviço 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, entre 2011 e 2015, não só aumentou o período normal de trabalho para os trabalhadores da Administração Pública, como desferiu simultaneamente um ataque sem precedentes à contratação coletiva, por 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 a promover a concentração de riqueza por parte dos grandes grupos económicos. Os Governos do PS que se lhe seguiram, em convergência com o PSD e o CDS, não só não asseguraram a revogação dessas normas gravosas, como, para além de as manter, introduziram 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, e em resultado da luta dos trabalhadores tem sido reduzido o horário de trabalho em muitas empresas do sector privado, incluindo com a fixação do horário máximo semanal das 35 horas, mas falta ainda o estabelecimento geral 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 cumpriria menos 240 horas por ano. Por conseguinte, esta medida gera também a oportunidade de aumentar o emprego.

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

Nestes termos e 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 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, na sua redação atual.

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, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 203.º

[...]

1 – O período normal de trabalho não pode exceder as **sete horas** por dia e as **trinta e cinco 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 dos trabalhadores 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 **42 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 – [...]

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

Artigo 3.º

Garantia de direitos

Da redução do tempo de trabalho prevista na presente lei 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 disposto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, e 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, 7 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

PROJETO DE LEI N.º 103/XVI/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 pessoal e familiar são matérias que assumem enorme atualidade. Nos dias de hoje, são alvo de ataque por parte do patronato e justificam a mais firme e corajosa luta e reivindicação dos trabalhadores.

Em 1866, a Associação Internacional dos Trabalhadores apresentou a reivindicação universal dos três oitos – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar – que esteve na base da criação de uma nova jornada de trabalho que constituiu o marco histórico no percurso para uma sociedade mais justa e socialmente saudável.

A este avanço civilizacional, o capital foi resistindo e respondendo com instrumentos ardilosos para tornear 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 os 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 regime 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 duas ou três 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, etc.

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 da mama é cerca de 50 % mais elevado nas mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 54 anos que trabalharam de noite pelo menos metade do ano, do que nas mulheres da mesma idade que trabalharam durante o dia; e que, nas mulheres que cumpriram horários noturnos 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 excecionalidade do trabalho noturno.

O conceito de trabalho noturno deve ser clarificado, fixando esse período entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte; assim 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 despedimento, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, propõe-se que, no imediato, o subsídio de turno seja contabilizado para efeitos do cálculo de compensação por despedimento.

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 seis 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 termo até às 7h; e 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, mesmo ao sábado e domingo;
- Obrigatoriedade de realização de exames médicos necessários, cuja periodicidade dever ser de seis 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;
- Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após 20 anos de

trabalho neste regime, ou quando o trabalhador em regime por turnos perfizer 55 anos de idade, sem perda do subsídio que usufrui à data, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos instrumentos de regulamentação coletiva 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 da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

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 vigésima alteração do Código do Trabalho, e altera o artigo 161.º, n.º 2, da Lei Geral do 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 Geral do 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, 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 possa 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, sem antes ter dado o seu acordo por escrito.

4 – (Novo.) A entidade patronal que organize um regime de trabalho por turnos deve ter um registo onde conste a justificação daquele regime e um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 – (Novo.) Cabe à entidade patronal a prova da necessidade da organização do trabalho por turnos.

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 **seis horas de trabalho diário e deve ser interrompido para pausa e/ou refeição por um período mínimo de 30 minutos, de modo que o trabalhador não preste mais de quatro 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 comunicada e afixada 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 cinco 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 deve ser previamente submetido a um exame médico que determine a sua aptidão física e psíquica para o trabalho em regime de turnos.

3 – (Novo.) O empregador deve promover, com a periodicidade de seis 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.

4 – 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.

5 – 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 **ao trabalhador noturno** exames de saúde, **com a periodicidade de seis meses, que sejam** gratuitos e sigilosos, destinados a **avaliar a aptidão física e psíquica 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 Geral do Trabalho em Funções Públicas

O n.º 2 do artigo 161.º da Lei Geral do 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 ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, os artigos 266.º-A e 266.º-B com 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 – O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos ou noturno não afasta o pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar.

4 – 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, a definir em legislação especial.

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.»

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

2 – As disposições da presente lei que impliquem o aumento da despesa do Estado, entram em vigor com o Orçamento do Estado posterior à sua publicação.

Assembleia da República, 7 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

PROJETO DE LEI N.º 104/XVI/1.^a

GARANTE O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E REVOGA OS MECANISMOS DE ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL (VIGÉSIMA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

A luta pela redução da jornada de trabalho levada a cabo pelo movimento operário atravessou os séculos XIX e XX. Uma luta que, há 138 anos, através das grandiosas greves e ações de massas em Chicago, esteve na origem do 1.º de Maio como o Dia Internacional do Trabalhador, e na qual os trabalhadores alcançaram vitórias como a significativa redução dos horários de trabalho, pondo fim a horários brutais.

No nosso País, estas conquistas civilizacionais avançaram significativamente com a Revolução do 25 de Abril de 1974, sendo que a política de direita tem imposto retrocessos profundos.

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

À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo, incluindo a imposição na fixação de horários de trabalho, tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.

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

Para além do aumento do horário de trabalho, foi promovida a imposição da generalização do trabalho não remunerado através das novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho (banco de horas;

intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências), pelas mãos do Governo PSD/CDS e que os Governos do PS não quiseram revogar.

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

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

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 da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

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

O artigo 127.º do anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 127.º

[...]

1 – [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- f) [...]
- g) [...]
- h) [...]
- i) [...]
- j) [...]
- k) [...]
- l) [...]

2 – [...]

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

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

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados nos n.ºs 1 a 8 do disposto neste artigo.»

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 205.º e 207.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

Garantia de direitos

Da revogação dos mecanismos de adaptabilidade previstos na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e de 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, aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 7 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

PROJETO DE LEI N.º 122/XVI/1.ª

GARANTE O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E REVOGA OS MECANISMOS DE ADAPTABILIDADE E DE BANCO DE HORAS, NAS MODALIDADES GRUPAL E POR REGULAMENTAÇÃO COLETIVA (20.ª ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

A luta pela redução da jornada de trabalho levada a cabo pelo movimento operário atravessou os séculos XIX e XX. Uma luta que, há 138 anos, através das grandiosas greves e ações de massas em Chicago, esteve

na origem do 1.º de Maio como o Dia Internacional do Trabalhador, na qual os trabalhadores alcançaram vitórias com a sua significativa redução, pondo fim a horários brutais.

No nosso País, estas conquistas civilizacionais avançaram significativamente com a Revolução do 25 de Abril de 1974, sendo que a política de direita tem imposto retrocessos profundos.

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

À redução do horário de trabalho tem correspondido sempre a forte oposição do patronato, não hesitando em recorrer a todos os meios para impedir tal objetivo, incluindo a imposição patronal em fixar horários de trabalho tendo em conta os seus interesses, prolongando o horário quando lhe interessa, tirando daí o máximo proveito.

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

Para além do aumento do horário de trabalho, foi promovida por sucessivos governos a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências.

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

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

Nestes termos 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

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

Artigo 2.º

Alteração ao anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

O artigo 127.º do anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, na redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 127.º

[...]

1 – [...]

a) – [...]

- b) – [...]
- c) – [...]
- d) – [...]
- e) – [...]
- f) – [...]
- g) – [...]
- h) – [...]
- i) – [...]
- j) – [...]
- k) – [...]
- l) – [...]

2 – [...]

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

4 – (Novo.) Excetua-se do número anterior as situações eventuais, transitórias e devidamente fundamentadas pelo empregador, aplicando-se com as necessárias adaptações os artigos 226.º e seguintes.

5 – (Anterior n.º 4.)

6 – (Anterior n.º 5.)

7 – (Anterior n.º 6.)

8 – (Anterior n.º 7.)

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados nos n.ºs 1 a 8 do disposto neste artigo.»

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 204.º, 206.º, 207.º, 208.º e 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 4.º

Garantia de direitos

Da revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas previstos na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho e 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, aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º
Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 8 de maio de 2024.

Os Deputados do PCP: Paulo Raimundo — Paula Santos — António Filipe — Alfredo Maia.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

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

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

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

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

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

Artigo 16.º

Exercício do direito de participação

1 — Qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias previstas no artigo anterior só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas

assembleias legislativas das regiões autónomas e pelos governos regionais, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais se terem podido pronunciar sobre eles.

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

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

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

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

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

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

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

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

Artigo 470.º

Precedência de discussão

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

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

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

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

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

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

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

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

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

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

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

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

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

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

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

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

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

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

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

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

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

2 — O resultado da apreciação pública consta:

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

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 132.º

Legislação do trabalho

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

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

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

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

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