



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

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 3-8x8x8 – oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e, 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 20.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

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 números 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,

Paulo Raimundo, Paula Santos, António Filipe, Alfredo Maia