

**À
Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social**

Exmos.Senhores,

Junto se remete, a apreciação da CGTP-IN dos Projecto de Lei nº 510/XIV; Projecto de Lei nº 524/XIV; Projecto de Lei nº 525/XIV; Projecto de Lei nº 533/XIV; Projecto de Lei nº 534/XIV; Projecto de Lei nº 535/XIV; Projecto de Lei nº 536/XIV; Projecto de Lei nº 539/XIV; Projecto de Lei nº 542/XIV e Projecto de Lei nº 550/XIV, juntamente com ofício e o respectivo impresso.

Com os melhores cumprimentos,



Paula Sousa

CGTP-IN | Gabinete de Estudos
Rua Vítor Cordon, n.º 1 - 2.º | 1249-102 Lisboa
Tel. Directo: 21 323 66 38
Fax: 21 323 66 95
paula.sousa@cgtpt.pt | www.cgtpt.pt

Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social
Palácio de S. Bento
1249-068 Lisboa

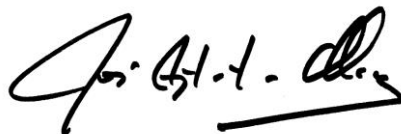
N/Ref. 596/GES/PS/Lisboa, 06.11.20

Assunto: Apreciação dos Projecto de Lei nº 510/XIV - Assegura a remuneração de referência a 100% aos trabalhadores que integram grupos de risco no âmbito da doença COVID 19; **Projecto de Lei nº 524/XIV**- Pelo aumento da licença parental atribuída às mães e aos pais, contribuindo, desta forma, para um fortalecimento dos laços familiares e, conseqüentemente, da taxa de natalidade; **Projecto de Lei nº 525/XIV**- Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores; **Projecto de Lei nº 533/XIV**- Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho; **Projecto de Lei nº 534/XIV**- Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional; **Projecto de Lei nº 535/XIV**- Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro; **Projecto de Lei nº 536/XIV**- Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos sectores público e privado; **Projecto de Lei nº 539/XIV**- Restabelece o banco de horas individual; **Projecto de Lei nº 542/XIV**- Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por Turnos (altera o código do trabalho e a lei geral do trabalho em funções Públicas) **Projecto de Lei nº 550/XIV**- Estabelece o enquadramento legal da saúde ocupacional e cria a figura do psicólogo do trabalho

Nos termos legais, junto se envia os pareceres aos Projectos de Lei em referência.

Com os melhores cumprimentos,

Pel'A Comissão Executiva
do Conselho Nacional da CGTP-IN



(José Augusto Oliveira)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Filiada na



CES

Confederação
Europeia
de Sindicatos



APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 510/XIV (PCP) - Assegura a remuneração de referência a 100% aos trabalhadores que integram grupos de risco no âmbito da doença COVID 19

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

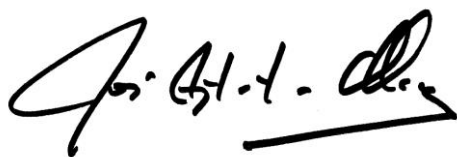
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G. T. - D.', with a horizontal line underneath.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Lei nº 510/XIV (PCP)

Assegura a remuneração de referência a 100% aos trabalhadores que integram grupos de risco no âmbito da doença COVID 19

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

A CGTP-IN concorda inteiramente com o objectivo visado neste Projecto de Lei, que é garantir que os trabalhadores dos grupos de risco no âmbito da doença COVID 19, abrangidos pelo regime excepcional previsto no artigo 25ºA do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de Março, na sua redacção actual, não são prejudicados por essa situação, mantendo os seus rendimentos.

Porém, e no intuito de melhor salvaguardar os direitos e interesses dos trabalhadores, sugerimos que seja introduzida uma alteração no sentido de garantir que os trabalhadores visados neste Projecto terão sempre assegurado 100% dos seus rendimentos durante todo o período de impedimento para o trabalho devido ao especial risco para a COVID 19.

Assim, sugerimos que, em lugar de remeter, no nº1 do proposto artigo 25ºE, para o disposto na alínea a) do nº 2 do artigo 255º do Código do Trabalhador, ao abrigo do qual os trabalhadores ficarão abrangidos pelo regime geral da protecção social na eventualidade de doença, constante do Decreto-Lei 28/2004, de 4 de Fevereiro, na sua redacção actual, de acordo com o qual apenas terão direito a 55% da remuneração de referência nos primeiros 30 dias (e podendo auferir no máximo 75% dessa remuneração se o impedimento tiver duração superior a 365 dias), se remeta directamente para o regime do artigo 20º do DL 10-A/2020, de 13 de Março, na sua redacção actual, que determina que o valor do subsidio de doença atribuído nas situações de doença por COVID 19 corresponde a 100% da retribuição de referência, determinando ainda que nestes casos o subsidio não está limitado a 28 dias, mas será atribuído durante todo o período de impedimento para o trabalho devido à situação de risco.

6 de Novembro de 2020

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Lei nº 524/XIV - Pelo aumento da licença parental atribuída às mães e aos pais, contribuindo, desta forma, para um fortalecimento dos laços familiares e, conseqüentemente, da taxa de natalidade

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

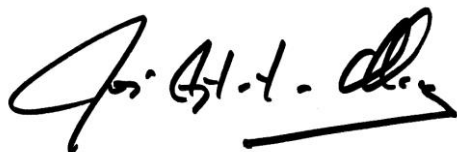
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Lei nº 524/XIV

Pelo aumento da licença parental atribuída às mães e aos pais, contribuindo, desta forma, para um fortalecimento dos laços familiares e, conseqüentemente, da taxa de natalidade

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

A melhoria dos direitos de parentalidade atribuídos aos pais e mães trabalhadores é uma intenção que a CGTP-IN acolhe sempre com expectativa positiva.

No caso deste Projecto de Lei em concreto, a CGTP-IN entende que o alargamento das licenças de parentalidade tem aspectos positivos, mas no quadro geral das dificuldades sentidas pelas mães e pais trabalhadores para exercerem os seus direitos de parentalidade e para conciliarem a vida profissional com a vida familiar, apresenta-se como claramente insuficiente, passando ao lado de questões que acabam por mostrar-se tão ou mais relevantes como sejam as formas de organização do tempo de trabalho que são hoje claramente inconciliáveis com o exercício de uma parentalidade responsável ou a discriminação das mulheres (sobretudo em idade fértil) no acesso e manutenção do emprego e na progressão profissional, bem como a discriminação dos homens que pretendem exercer os seus direitos de parentalidade.

Neste quadro, temos profundas dúvidas que o alargamento das licenças de parentalidade seja susceptível de, por si só, contribuir para o fortalecimento dos laços familiares ou para o aumento da taxa de natalidade.

A estabilidade do emprego, salários justos e reais possibilidades de conciliação da vida familiar com a vida profissional, não apenas nos primeiros meses de vida das crianças, mas ao longo de todo o seu período de crescimento, são factores que contribuiriam muito mais decisivamente para o bem-estar das famílias e para o aumento da natalidade.

Além do mais, não podemos deixar de notar que o Projecto de Lei propõe o aumento da duração das licenças de parentalidade, mas é omissivo no que toca ao correspondente aumento dos respectivos subsídios.

6 de Novembro de 2020

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 525/XIV- 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)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

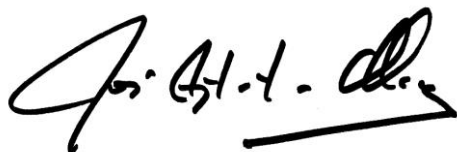
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 525/XIV

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

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Para a CGTP-IN o combate à precariedade constitui uma das mais importantes prioridades em matéria sindical. O papel que a precariedade assume na degradação das condições de vida e de trabalho, na desmobilização dos trabalhadores para o exercício das suas liberdades e direitos sindicais, bem como no reflexo que tem em matéria de manutenção dos baixos salários e de um modelo de produção assente nas baixas qualificações, condenando uma franja enorme de trabalhadores, muitos deles jovens, a um trabalho sem direitos e sem garantias de valorização pessoal e social, torna este flagelo, um dos que maiores danos sociais provoca, à nossa vida em sociedade.

Se mais razões não houvessem, estas por si só justificariam a importância que a CGTP-IN atribui a iniciativas político-partidárias que se centrem no reequilíbrio de forças entre quem vende a sua força de trabalho – o trabalhador – e entre quem a compra – a entidade patronal.

As formas de precariedade laboral foram alargadas e diversificadas, utilizando-se o que se convencionou apelar-se de “formas atípicas de contratação laboral”, para designar formas de contratação fraudulentas e amplamente penalizadoras de quem trabalha. A estas adicionam-se as tradicionais formas ligadas aos contratos a termo e de trabalho temporário.

A verdade é que a emergência da digitalização, consubstanciada numa atitude cada vez mais agressiva, no sentido de se embaratecer a mão-de-obra e retirar ao trabalhador qualquer capacidade de resistência e oposição, trouxe consigo todo um conjunto de actividades em que o trabalho retribuído à peça, à hora e ao dia constitui a forma preferencial de contratação. Na sua grande maioria, esta forma de contratação traduz-se na dependência económica e subordinação jurídica dos trabalhadores, o que nos leva a caracterizar esse tipo de contratação como trabalho falsamente independente.

A emergência de situações ligadas ao trabalho não declarado, para além do alargamento do recurso aos contratos a termo de muito curta duração, resultantes das alterações promovidas pelo governo do PS, justifica uma intervenção legislativa em diversos domínios: alargamento da presunção de existência de contrato de trabalho, contida no artigo 12.º do Código do Trabalho, a um maior número de situações; redução do elenco de motivos justificativos do recurso à contratação a termo; penalização do recurso a contratos não permanentes; etc.

Neste sentido responde o projecto aqui em análise, nomeadamente, porque ao prever um conjunto de alterações que percorrem as diversas necessidades de alteração, permitindo, na

prática, o reforço dos direitos dos trabalhadores, nesta matéria, e alargando também as formas justificativas da intervenção, por parte das entidades que tutelam (judiciais ou administrativas) a área laboral, garantindo recursos que são agora inexistentes no combate à precariedade, este projecto cumpre objectivos importantes preconizados pela CGTP-IN.

Face ao exposto, o projecto de Lei n.º 525/XIV/2ª do grupo parlamentar do PCP tem o parecer positivo desta central sindical.

6 de Novembro de 2020

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 533/XIV - Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (décima sexta alteração ao Código do Trabalho)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

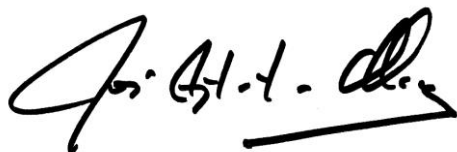
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura



(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 533/XIV

Elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho (décima sexta alteração ao Código do Trabalho)

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

A revogação, a partir do governo de José Sócrates, prosseguida em força pelo governo da Troica, de grande parte das notificações obrigatórias que, por parte das entidades patronais, deveriam ser apresentadas à ACT, constituiu uma das maiores frentes no ataque aos direitos dos trabalhadores. O afastamento das entidades inspectivas da realidade do mundo do trabalho é vista pelos governos neo-liberais como uma forma de garantir a permissividade prática – mesmo que ilegal – da violação dos mais básicos direitos laborais.

Não apenas no caso da organização do tempo de trabalho, como também, por exemplo, da contratação a termo, a reposição das notificações obrigatórias, constitui uma das reivindicações da CGTP-IN, neste sentido, a reposição da obrigatoriedade de envio de cópia do mapa de horários de trabalho ao serviço com competência inspectiva, tem a concordância desta central sindical.

Também em matéria de organização do tempo de trabalho, a consagração e formas de flexibilidade de horários de trabalho – como a adaptabilidade – à margem da contratação colectiva de trabalho, ou de formas de embaratecimento do trabalho suplementar – como o banco de horas – mesmo que apenas na sua versão grupal, foi um dos mais violentos ataques ao direito a um horário de trabalho que possibilite o trabalho com condições de SST, a conciliação deste com a vida privada e o acesso dos trabalhadores a outras dimensões da sua vida como o reforço da sua escolaridade ou a frequência de formação profissional.

A desregulação dos horários, a par do embaratecimento dos salários, promovida pela introdução da adaptabilidade individual e grupal, bem como do banco de horas, constitui um dos vértices fundamentais do que a CGTP-IN considera como “normas gravosas do código do trabalho”, conseqüentemente, consideramos positiva a sua revogação como decorre do projecto de lei aqui em análise.

6 de Novembro de 2020

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 534/XIV - Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

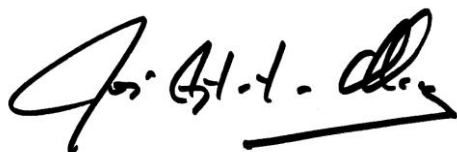
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. I. - [illegible]', with a horizontal line underneath.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 534/XIV

Aprova medidas que garantam a conciliação do trabalho com a vida familiar e uma maior estabilidade profissional, procedendo para o efeito à decima sexta alteração ao Código do Trabalho, à décima terceira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e à sexta alteração ao Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

Este Projecto de Lei altera o Código do Trabalho, procedendo à reposição de alguns direitos retirados pela Lei 23/2012, de 25 de Julho, bem como à revogação de algumas normas aprovadas pela Lei 90/2019, de 4 de Setembro, nomeadamente a revogação do período experimental de 180 dias para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração; a revogação da generalização dos contratos de muito curta duração; a reposição do direito ao descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar; e a reposição dos valores a pagar pela prestação de trabalho suplementar que estavam previstos no Código do Trabalho de 2009.

Além disso, procede ainda ao aumento da duração da licença de parentalidade para 183 dias, que podem ser partilhados pela mãe e pelo pai.

A CGTP-IN concorda com estas alterações que visam essencialmente, e com toda a justiça, repor direitos que foram retirados aos trabalhadores durante o período da troika e emendar alguns dos erros cometidos pelo Governo nas alterações efectuados em 2019.

6 de Novembro de 2020

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto Decreto-Lei nº 535/XIV - Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta Alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

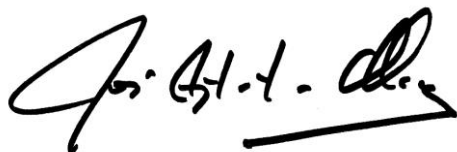
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. L. ...', with a horizontal line underneath it.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 535/XIV

**Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta
Alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro**

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O direito ao descanso já se encontra garantido na nossa legislação laboral e, como tal, qualquer trabalhador tem o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, ou seja, durante aqueles períodos não tem qualquer obrigação contratual de estar disponível para trabalhar. Assim sendo, à primeira vista, dir-se-ia que a ideia do direito à desconexão profissional é redundante e desnecessária.

No entanto, face à utilização cada vez mais intensiva das tecnologias da informação e comunicação, sobretudo em alguns sectores de actividade, que determinam que o trabalhador acabe por estar permanentemente ligado à empresa, sempre contactável e, logo, sempre disponível para desenvolver algum tipo de actividade laboral mesmo durante os períodos de descanso e considerando, por outro lado, a dificuldade que os trabalhadores podem sentir em recusar as solicitações das suas entidades empregadoras devido à sua situação de subordinação na relação laboral, temos que reconhecer a necessidade de a lei prever de modo mais incisivo o direito do trabalhador ao respectivo descanso e o correspondente dever do empregador não o contactar nem solicitar, por qualquer meio, que preste actividade laboral durante esses períodos de descanso, incluindo descanso obrigatório entre jornadas de trabalho, descanso semanal, feriados e férias.

Neste contexto, a CGTP-IN concorda com a ideia, veiculada na primeira parte deste Projecto (alteração ao artigo 199.º do CT), de consagrar na lei e de forma clara que o direito ao descanso significa, de forma directa, o direito a estar desconectado do trabalho, como seu corolário directo, e a correspondente obrigação de a entidade patronal respeitar este direito, não podendo perturbar-lhe o tempo de descanso, seja por que meio for.

Resultando o direito à desconexão directamente do direito do trabalhador ao descanso, na medida em que, neste período, não possui a entidade patronal qualquer poder legal de dispor do trabalhador para efeito de execução do contrato de trabalho, não se pode falar de um direito à desconexão independente do tempo de descanso. Contudo, e como são muitas as situações nas quais, mesmo sem poder legal, a entidade patronal utilizando meios electrónicos ou outros, tenta influir, obstar ou limitar o exercício do direito ao descanso por parte do trabalhador, entendemos que a clarificação do conceito proposta no Projecto é suficientemente esclarecedora e abrangente.

A CGTP-IN concorda, ainda, com o facto de, em sede de regulamentação colectiva se preverem outras formas de regulação desta matéria. Não obstante a pertinência actual da regulamentação

proposta neste projecto, não entende a CGTP-IN a razão da previsão normativa proposta no n.º 4 do artigo 214-A. Entendemos que a formulação - “o exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho” – não deve estar presente no instituto jurídico aqui proposto, uma vez que, para além de não ser suficientemente clara, podendo abrir a porta a interpretações ambíguas susceptíveis de influírem na qualidade do exercício do direito ao descanso e, em última análise, desvirtuarem o efeito pretendido, o tipo de deveres a que esta norma se referirá, situam-se mais no plano dos princípios contratuais gerais, previstos em norma própria – deveres do trabalhador -, não fazendo sentido sublinhá-los neste âmbito. A este respeito, a única situação em que o Código do Trabalho refere esta formulação – “deveres que não dependem da efectiva prestação de trabalho” -, surge a respeito do instituto da suspensão do contrato individual de trabalho, uma vez que, nesse caso, a execução do contrato de trabalho suspende, o que não se passa, de todo, com o direito ao descanso, uma vez que o contrato, nesse caso, se mantém em execução, interrompendo-se apenas durante esse período.

Face ao exposto, a CGTP-IN dá o seu acordo quanto à alteração do artigo 199.º do CT proposta no presente projecto, mas já não o pode dar na proposta de aditamento de um novo artigo com o número 214.º-A, seja pelas razões já invocadas, seja porque, considerar que é necessário o estabelecimento de um direito à desconexão, parte do princípio de que o trabalhador, nalguma dimensão, não teria o direito a desconectar-se do trabalho fora do seu horário, o que não é verdade. Uma vez que nada na lei aponta para o facto de a entidade patronal ter o direito a perturbar o trabalhador fora do tempo de trabalho – muito pelo contrário -, na segunda parte do projecto a CGTP-IN não pode dar parecer positivo.

6 de Novembro de 2020

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 536/XIV - Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos sectores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e à décima terceira alteração à lei geral do trabalho em funções públicas, aprovada em anexo à lei nº35/2014, de 20 de Junho

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

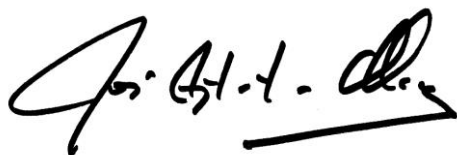
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G. T. - D.', with a horizontal line underneath.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

Projecto de Decreto-Lei nº 536/XIV

Assegura mais tempo de lazer por via da redução do limite máximo do período normal de trabalho e da consagração do direito a 25 dias úteis de férias nos sectores público e privado, procedendo à décima sexta alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e à décima terceira alteração à lei geral do trabalho em funções públicas, aprovada em anexo à lei nº35/2014, de 20 de Junho

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O projecto de Lei n.º 536/XII – 2.^a, apresentado à Assembleia da República pelo PAN visa, na prática, equiparar o limite aplicável ao período normal de trabalho entre, o Código do Trabalho, aplicável, no essencial, ao sector privado, e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aplicável à administração pública, reduzindo, desta forma, o período normal de tempo de trabalho para 35 horas semanais, para os trabalhadores do sector privado. Esta redução do PNT para o sector privado constitui, na opinião da CGTP-IN, não apenas um imperativo em matéria de direito ao lazer e ao descanso, garantindo melhores condições de conciliação entre o trabalho e a vida privada, mas também uma necessidade social importantíssima nos tempos que decorrem. A verdade é que, com o desenvolvimento tecnológico, com o reforço da produtividade e com a necessidade de despender menos tempo para se obter o mesmo resultado, até como forma de se garantir o crescimento continuado dos níveis de emprego, a redução do horário do trabalho faz todo o sentido. É fundamental garantir-se uma divisão social mais justa para os trabalhadores e que tenha em conta a melhoria das suas condições de vida.

Por outro lado, na opinião da CGTP-IN, a redução do horário de trabalho, sem redução de salário justifica-se, não apenas por uma questão de equiparação entre sectores público e privado, mas porque se trata de uma medida da mais elementar justiça para quem trabalha, proporcionadora de progresso e justiça social e não apenas porque contribui para a motivação de quem trabalha.

Registamos também a falta de referência na exposição de motivos, à importância que esta medida teria na distribuição da riqueza, considerando que o principal elemento da exploração da mais-valia sobre os trabalhadores incide, como é sabido, no tempo de trabalho e na sua duração. Assim, menos tempo de trabalho prestado, sem perda salarial, significa maior distribuição de riqueza do capital para o trabalho, o que não deixa de constituir um argumento fundamental num período em que se agrava, de forma dramática, o fosso entre ricos e pobres, bem como a disparidade entre a proporção de riqueza produzida que é apropriada pela capital e aquela que é destinada a retribuir o trabalho prestado.

Assim, partindo do reconhecimento de que a organização do tempo de trabalho constitui um factor vital para a qualidade de vida dos trabalhadores, constata-se a contradição entre o

aumento contínuo da produtividade, que cria condições objectivas para a redução do tempo de trabalho e para a sua organização, tendo mais em conta as necessidades sociais dos trabalhadores e, por outro lado, as posições retrógradas do patronato no sentido de impor o prolongamento, a intensificação e desregulamentação dos tempos de trabalho, com a subordinação dos direitos dos trabalhadores aos interesses das empresas e a tentativa da individualização da negociação do horário de trabalho, com o intuito retirar vantagem da maior vulnerabilidade do trabalhador, individualmente considerado.

Com efeito, as alterações ocorridas nos últimos anos, relativas à organização do tempo de trabalho, centraram-se em flexibilizar ao máximo os horários de trabalho, no interesse das empresas, relegando para segundo plano as necessidades dos trabalhadores e violando, quer o princípio da conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional, quer o direito ao repouso e aos lazeres.

Na mesma lógica se fundamenta a proposta de aumento do número de dias de férias dos actuais 22 para os 25 dias úteis, medida de elementar justiça para com quem trabalha.

Neste sentido e com as ressalvas atrás referidas, em geral, a CGTP-IN está de acordo com a proposta apresentada.

6 de Novembro de 2020

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 539/XIV - Restabelece o banco de horas individual (décima sexta alteração à lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o código do trabalho)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

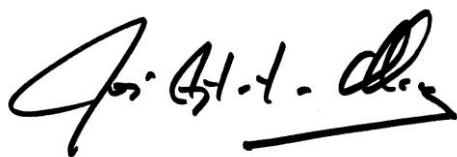
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. G. T. - D.', with a horizontal line underneath.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 539/XIV

Restabelece o banco de horas individual (décima sexta alteração à lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o código do trabalho)

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIACÃO DA CGTP-IN

A justificação de que a *“A actividade laboral de uma empresa não é necessariamente regular ao longo de um período”*, podendo verificar-se *“ocasiões em que se verifiquem picos de trabalho, em contraste com outras em que a actividade da empresa seja mais reduzida”*, como justificação para a introdução do banco de horas ou para a reintrodução do banco de horas individual, é tão falaciosa quanto esconde a real intenção por detrás deste tipo de *“inovações”* em matéria de regulamentação do tempo de trabalho.

E a real razão está bem expressa na exposição de motivos que o projecto aqui em causa integra: *“O pagamento de horas extraordinárias pode, no entanto, quando prolongado no tempo, aumentar de forma relevante a carga salarial da empresa, e alterar as condições de viabilidade da mesma”*.

Eis a real razão pela qual as empresas defendem a introdução do banco de horas, nas suas diversas dimensões: embaratecer a mão e obra e aumentar a exploração do tempo de trabalho aos eu dispor.

Num país com um dos níveis salariais mais baixos da União Europeia, com um dos maiores fossos entre salários mais elevados e salários mais baixos, a introdução de esquemas deste tipo que, mais não visam do que tornar ainda mais injustas as formas de retribuição do esforço empregue por quem trabalha, é de uma injustiça atroz, ainda para mais quando está provado que outros custos existem com ainda maior relevância do que os custos com a massa salarial. É ainda mais injusto quando se multiplicam, nas empresas que exploram o banco de horas, os bónus e prémios aos quadros de topo, muitas vezes em montantes que dariam para suportar aumentos substanciais na massa salarial de quem efectivamente produz a riqueza, que são os trabalhadores.

Por outro lado, como a realidade também comprova, não são as empresas mais necessitadas – as pequenas e médias empresas – que mais exploram este tipo de expedientes de redução – ainda que mascarada – salarial, mas antes, as grandes empresas, as que distribuem lucros enormes pelos seus accionistas e quadros de direcção.

Neste sentido, porque se trata de uma medida falaciosa e socialmente injusta para com quem emprega o seu esforço, diariamente, na construção de um país melhor, a CGTP-IN dá os eu parecer negativo ao presente projecto de lei.

6 de Novembro de 2020

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Projecto de Decreto-Lei nº 542/XIV - Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos (altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Morada ou Sede:

Rua Victor Cordon, n.º 1

Local:

Lisboa

Código Postal

1249-102 Lisboa

Endereço Electrónico:

cgtp@cgtp.pt

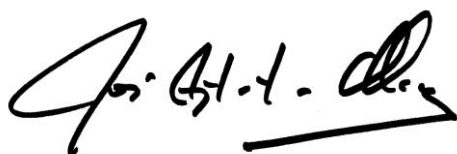
Contributo:

Em anexo

Data

Lisboa, 6 de Novembro de 2020

Assinatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. A. I. de ...', with a horizontal line underneath it.

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



Projecto de Decreto-Lei nº 542/XIV

Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por Turnos (altera o código do trabalho e a lei geral do trabalho em funções Públicas)

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Na generalidade

O presente Projecto de Lei tem como objectivo alterar os regimes jurídicos do trabalho nocturno e do trabalho por turnos, no sentido de reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores abrangidos por estes regimes proporcionando-lhes melhores condições de trabalho e maior protecção da sua saúde e segurança.

Está largamente comprovado que o trabalho nocturno e o trabalho por turnos constituem formas de organização do tempo de trabalho extremamente penosas e desgastantes, com impactos muito negativos para a saúde dos trabalhadores, impedindo por exemplo a obtenção de um sono reparador em quantidade e qualidade ou a possibilidade de uma alimentação regular, além de afectar irremediavelmente a sua vida pessoal, social e familiar.

Com efeito, a incapacidade, por parte dos trabalhadores sujeitos aos regimes de organização do tempo de trabalho em análise, de conseguirem estabelecer as mais básicas rotinas psico-fisiológicas, constitui condição susceptível de provocar prejuízos irreparáveis no médio e longo prazos, incluindo a degradação do estado geral de saúde e, devido ao enfraquecimento do sistema imunitário, uma maior probabilidade de contracção de problemas cardiovasculares, patologias de natureza psicossocial e até de cancro, conforme o comprovam diversos estudos académicos sobre a matéria. Contudo, os danos individuais não se ficam apenas pela diminuição da esperança média de vida, como resultado dos problemas de saúde provocados directa ou indirectamente pelo trabalho por turnos, manifestando-se também ao nível das condições de segurança, uma vez que a capacidade de concentração, atenção e reflexo, diminuem drasticamente em quem sofre perturbações no seu sono ou nas mais diversas rotinas fisiológicas.

Neste quadro, a presente iniciativa legislativa que pretende melhorar a protecção dos trabalhadores submetidos a estes regimes de organização do tempo de trabalho, merece a concordância da CGTP-IN.

Na especialidade

- **Trabalho nocturno de menores**

A CGTP-IN tem reiteradamente defendido junto da OIT que a nossa legislação laboral, em matéria de trabalho nocturno de menores, nomeadamente o artigo 76º do Código do Trabalho, não está em conformidade com as exigências da Convenção nº6, trabalho nocturno de crianças (indústria), 1919, pelo menos em dois aspectos:

- Não especifica em concreto quais os sectores de actividade em que os menores de idade igual ou superior a 16 anos podem prestar trabalho nocturno, remetendo essa tarefa para a contratação colectiva, o que pode induzir uma generalização não admitida pela Convenção;
- A proibição do trabalho nocturno de menores de idade igual ou superior a 16 anos abrange um período de apenas 9 horas, de acordo com o disposto no nº2 do artigo 76º do Código do Trabalho, sendo que a Convenção alarga esta proibição a um período mínimo de 11 horas.

O Governo tem argumentado que esta Convenção está obsoleta por datar de 1919, mas nós entendemos que, uma vez que a sociedade e a lei laboral têm evoluído no sentido de conferir aos menores uma protecção muito maior do que a prevista em 1919, a Convenção jamais poderá considerar-se como obsoleta por garantir demasiados direitos aos trabalhadores menores, mas sim pelo facto de se limitar a assegurar direitos tão limitados que dificilmente podem considerar-se adequados e suficientes numa sociedade que condena toda e qualquer forma de trabalho infantil.

Neste quadro, a CGTP-IN entende que a presente iniciativa legislativa poderia ser aproveitada para conformar a norma ou normas relativas ao trabalho nocturno de menores com a referida Convenção da OIT, conferindo assim aos trabalhadores menores a protecção que lhes é devida.

6 de Novembro de 2020



Projecto de Lei nº 550/XIV

Estabelece o enquadramento legal da saúde ocupacional e cria a figura do psicólogo do trabalho

(Separata nº 33, DAR, de 8 de Outubro de 2020)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

O presente Projecto de Lei visa alterar o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, introduzindo algumas normas sobre a prevenção e avaliação dos riscos psicossociais no trabalho e criando a figura do psicólogo do trabalho, como parte integrante dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

A CGTP-IN concorda que os riscos psicossociais são uma questão central em matéria de segurança e saúde no trabalho, sendo a prevenção e avaliação destes riscos essencial para garantir ambientes e condições de trabalho saudáveis e seguras.

Neste quadro, a obrigatoriedade de incluir um psicólogo do trabalho nas equipas dos serviços de segurança e saúde no trabalho, independentemente da modalidade de serviços adoptada, parece-nos um passo importante, em primeiro lugar, para o reconhecimento destes riscos – muitas vezes secundarizados – e depois para a sua correcta avaliação e prevenção.

No entanto, temos que assinalar que o psicólogo do trabalho não pode nem deve em nenhuma circunstância substituir-se ao médico do trabalho, que detém – e deve continuar a deter – a responsabilidade pela vigilância da saúde dos trabalhadores. Neste sentido, as consultas de vigilância da saúde devem continuar a ser normalmente asseguradas pelo médico do trabalho, conforme disposto no nº 2 do artigo 108º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro na sua redacção actual, sem prejuízo de os exames de saúde periódicos legalmente previstos incluírem também consultas com o psicólogo do trabalho. O que não podemos aceitar é que – como se propõe neste Projecto – as consultas de vigilância da saúde sejam efectuadas por médico ou psicólogo do trabalho.

Em resumo, os papéis do médico do trabalho e do psicólogo do trabalho na vigilância da saúde dos trabalhadores devem ser complementares e nunca alternativos, ou seja, o médico não substitui o psicólogo e o psicólogo não substitui o médico, conforme parecem sugerir algumas das propostas contidas no Projecto.

Quanto à definição da figura do psicólogo do trabalho contida no novo artigo 104ºA aqui proposto, registam-se várias inconsistências.

Em primeiro lugar, a obrigatoriedade de o psicólogo do trabalho integrar os serviços internos de segurança e saúde no trabalho em empresa com mais de 250 trabalhadores não é compatível

com o facto de, de acordo com a lei actualmente em vigor, a instituição de serviços internos de SST só ser obrigatória em empresas com mais de 400 trabalhadores ou empresas que desenvolvam actividades de risco elevado a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores, isto se não houver lugar a dispensa nos termos legais (cf. artigos 78º a 80º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redacção actual).

Em segundo lugar, consideramos que o elenco de actividades propostas para o psicólogo do trabalho nos termos do nº5 deste artigo 104ºA excede em muito o âmbito da segurança e saúde no trabalho e, em alguns casos, podem mesmo ser incompatíveis com princípios de direito laboral plasmados na Constituição e na lei. Nomeadamente, as actividades previstas na alínea c) deste nº 5 são mais próprias de um técnico de recursos humanos, cuja tarefa é gerir os recursos humanos da empresa de acordo com os interesses económicos desta, do que de um psicólogo do trabalho, cujo papel, no contexto da segurança e saúde no trabalho, deve ser velar pela saúde e pelo bem estar psíquico dos trabalhadores; acresce que a referência ao *“acompanhamento do redimensionamento das organizações e processos de demissão e reforma dos colaboradores”* parece mais adequado ao descritivo de funções de um gestor de processos de despedimento e não se compreende como é que alguém com este tipo de funções poderá simultaneamente estabelecer com os trabalhadores a relação de confiança necessária para o exercício de consultas de psicologia.

Também as actividades previstas nas alíneas f) e g) se nos afiguram incompatíveis com o exercício de funções de psicólogo do trabalho na área da segurança e saúde no trabalho, excedendo em tudo o que nos parece que devem ser as suas funções.

Em conclusão, a CGTP-IN considera que a prevenção e avaliação dos riscos psicossociais e a intervenção do psicólogo do trabalho na área da segurança e saúde no trabalho são de grande importância, mas discorda em absoluto da definição de funções do psicólogo do trabalho incluída neste Projecto de Lei.

6 de Novembro de 2020