



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS  
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 65/XIV/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 (16.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 130 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, onde os trabalhadores alcançaram vitórias com 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 nos últimos anos e em particular nos últimos quatro de Governo PSD e CDS a política de direita tenha 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. Na verdade, nunca prevaleceu a salvaguarda dos direitos e da vida dos trabalhadores. Mas antes, 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, o anterior Governo PSD/CDS impôs a generalização do trabalho não remunerado através de outros mecanismos, tais como as novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho: bancos 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, sendo que algumas destas modalidades permitem a compensação do tempo trabalhado, mas outras nem direito a compensação têm, 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 e ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º e da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, os Deputados abaixo assinados do 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 e de banco de horas individual, procedendo à 16.<sup>a</sup> 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, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

[...]

## Artigo 127.º

[...]

1 – (...):

a) - (...);

b) - (...);

c) - (...);

d) - (...);

e) - (...);

f) - (...);

g) - (...);

h) - (...);

i) - (...);

j) - (...).

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] Exceção 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 – [novo] 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 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, 11 de novembro de 2019

Os Deputados,

DIANA FERREIRA; ANTÓNIO FILIPE; JOÃO OLIVEIRA; JERÓNIMO DE SOUSA; BRUNO DIAS; ALMA RIVERA; ANA MESQUITA; PAULA SANTOS; DUARTE ALVES; JOÃO DIAS