



DIÁRIO

da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.ºs 1 a 3/XV/1.ª):

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

N.º 2/XV/1.ª (PCP) — Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e décima primeira alteração à Lei n.º

35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

N.º 3/XV/1.ª (PCP) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (décima nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

**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 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 27 de abril a 27 de maio de 2022, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.ºs 1/XVI/1.ª (PCP) — Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos, 2/XVI/1.ª (PCP) — Repõe os valores de pagamento do trabalho suplementar, para todos os trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho e décima primeira alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), e 3/XVI/1.ª (PCP) — Repõe o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, elimina a caducidade da contratação coletiva e regula a sucessão de convenções coletivas de trabalho (décima nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

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

PROJETO DE LEI N.º 1/XV/1.^a**REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO REGIME DE TRABALHO NOTURNO E POR TURNOS**

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 uma enorme atualidade. Nos dias de hoje, estas matérias 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 8x8x8 – 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 jornada de trabalho que constituiu o marco histórico de uma sociedade mais justa e socialmente saudável.

A este avanço civilizacional, o capital foi resistindo e respondendo com instrumentos ardilosos para 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 ritmos de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

Na organização do trabalho por turnos, importa fixar algumas regras que impeçam abusos na aplicação do sistema de turnos 3 x 8; estabelecer para este sistema a redução semanal do horário de trabalho. Nos casos de dias de descanso rotativos, importa estabelecer a periodicidade no seu gozo ao sábado e domingo, estabelecer ciclos curtos para a equipa noturna e criar para os trabalhadores noturnos mais um intervalo de descanso, além do já consagrado, no período de especial sonolência.

Sem prejuízo da reposição das condições de pagamento das indemnizações por despedimentos, garantindo condições mais favoráveis aos trabalhadores, 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 até às 7h; não aplicação de mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho relativamente ao horário de trabalho noturno e por turnos;
- Limitar o recurso ao sistema de turnos 3x8 e estabelecer mesmo para este sistema a redução semanal do horário de trabalho;
- Estabelecer periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos 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.
- Aumento da taxa social única a pagar pelas entidades patronais que recorram ao trabalho por turnos ou noturno.
- Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após trabalhar 20 anos neste regime ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade, 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 décima nona alteração do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e altera o artigo 161.º, n.º 2, da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 34/2014, de 20 de junho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

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

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

Artigo 3.º
Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 58.º, 74.º, 220.º, 221.º, 222.º, 223.º, 225.º, 238.º e 366.º do Código do Trabalho, 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 dois anos 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.**

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 de 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 **6 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 4 horas consecutivas de trabalho, salvo se for aplicável regime mais favorável ao trabalhador previsto em Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.**

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

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

7 – [Novo] A organização dos turnos deve ser 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 **quatro dias, e um sábado e domingo completos em cada período de quatro semanas**, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

10 – [Novo] A cada período de 5 anos em trabalho por turnos, o trabalhador pode optar por trabalho em regime de horário diurno fixo por período igual sem perda do subsídio de turno.

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 exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador em regime de trabalho noturno, **com a periodicidade de 6 meses**, destinados a **avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho noturno, bem como a repercussão deste e das condições em que é prestado.**

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

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

Artigo 238.º
[...]

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

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

5 – [...].

6 – [...].

Artigo 366.º
[...]

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

2 – *[Revogado.]*

3 – [...].

4 – *[Revogado.]*

5 – *[Revogado.]*

6 – *[Revogado.]*

7 – **[Novo]** Em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.

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

9 – Constitui contraordenação **muito grave** a violação do disposto no presente artigo».

Artigo 4.º
Alteração à Lei de Trabalho em Funções Públicas

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

«Artigo 161.º
[...]

1 – O trabalho por turnos é pago, com acréscimo remuneratório relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em instrumento de

regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

Artigo 5.º

Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados 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, 29 de março de 2022.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — Bruno Dias — Alma Rivera — Jerónimo de Sousa — João Dias.

PROJETO DE LEI N.º 2/XV/1.^a**REPÕE OS VALORES DE PAGAMENTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR, PARA TODOS OS TRABALHADORES (DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO E DÉCIMA PRIMEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 35/2014, DE 20 DE JUNHO, QUE APROVA A LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS)****Exposição de motivos**

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

Nesta estratégia, as alterações às leis laborais promovidas por sucessivos governos, e de forma particularmente grave pelo Governo PSD/CDS-PP entre 2011 e 2015 representaram um retrocesso civilizacional profundo e a aposta num caminho de desvalorização do trabalho e de ataque a direitos fundamentais dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

Objeto

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

Artigo 2.º

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

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

«Artigo 229.º

[...]

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

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

3 – [...].

4 – [...].

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

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

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

Artigo 268.º

[...]

1 – [...]:

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

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

2 – [...].

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

4 – [...].

Artigo 269.º

[...]

1 – [...].

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

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

Artigo 3.º

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

Os artigos 162.º e 165.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 162.º

[...]

1 – [...]:

- a) **50%** da remuneração, na primeira hora ou fração desta;
- b) **75%** da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.

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

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

Artigo 165.º

[...]

1 – [...].

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

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

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

Assembleia da República, 29 de março de 2022.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — Alma Rivera — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — João Dias.

PROJETO DE LEI N.º 3/XV/1.^a

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

Exposição de motivos

Desde 2003 que o PCP tem vindo a suscitar na Assembleia da República a discussão dos direitos inscritos na contratação coletiva e o próprio direito de contratação coletiva, com o objetivo de acabar com a caducidade dos contratos coletivos e repor o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

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

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

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

Foi afirmado que estas normas iriam dinamizar a contratação coletiva, mas a realidade é o contrário: menos contratos, menos trabalhadores envolvidos. Passaram 19 anos e nunca mais a contratação coletiva atingiu os níveis existentes antes destas normas gravosas do Código do Trabalho terem sido impostas.

Foi publicada a declaração de caducidade de dezenas de convenções coletivas, mas as consequências nefastas não ficaram por aí porque em contratos negociados e publicados foram condicionados e amputados direitos. E o problema não ficou lá atrás no tempo, todos os anos se repete a chantagem das associações patronais.

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

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

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

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

Para além disto, a referida alteração ao Código do Trabalho deixou fixado o presente envenenado da arbitragem obrigatória, mas os direitos dos trabalhadores não podem ficar sujeitos à discricionariedade da

decisão de colégios arbitrais. A solução exige o fim da caducidade, a garantia de que um contrato só seja substituído por outro contrato livremente negociado. É isso que o PCP propõe com esta iniciativa legislativa.

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

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

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

Se há lição que se pode tirar é que a política de agravamento da exploração e empobrecimento, de cortes de salários, de pensões e de outros direitos sociais foi, não só uma política de injustiça social, mas também de recessão, desemprego e afundamento do País. Urge por isso, a rejeição total desse caminho e a revogação dessas medidas. Pelos direitos dos trabalhadores, para distribuir a riqueza criada de forma mais justa, mas também para criar mais emprego, para estimular o desenvolvimento económico é preciso revogar as normas gravosas da legislação laboral.

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

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à décima nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, na redação atual.

Artigo 2.º

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

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

«Artigo 3.º

[...]

1 – Aos contratos de trabalho aplicam-se:

- a) As normas legais sobre regulamentação de trabalho;
- b) Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Os usos laborais que não contrariem a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- d) O princípio da boa-fé.

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

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

4 – As normas legais sobre regulamentação de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual de

trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.

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

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

Artigo 500.º

Denúncia de convenção coletiva

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

2 – A convenção coletiva mantém-se em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 502.º

Cessaçã o da vigência de convenção coletiva

1 – A convenção coletiva apenas pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Pela entrada em vigor de convenção coletiva que a substitua.

2 – [Revogado.]

3 – [Revogado.]

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

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

6 – [Revogado.]

7 – [Revogado.]

8 – [Revogado.]»

Artigo 3.º

Norma revogatória

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

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 29 de março de 2022.

Os Deputados do PCP: Diana Ferreira — Paula Santos — Alma Rivera — Bruno Dias — Jerónimo de Sousa — João Dias.

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;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto 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 projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica 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*.

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:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- 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:

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