



# DIÁRIO

## da Assembleia da República

XV LEGISLATURA

# SEPARATA

## SUMÁRIO

**Projetos de Lei (n.ºs 60, 61, 62, 63 e 64/XV/1.ª):**

N.º 60/XV/1.ª (PCP) — Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 61/XV/1.ª (PCP) — Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 62/XV/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

que aprova o Código do Trabalho).

N.º 63/XV/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

N.º 64/XV/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 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 4 de maio a 3 de junho de 2022, os diplomas seguintes:

**Projetos de Lei n.ºs 60/XV/1.ª (PCP)** — *Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 61/XV/1.ª (PCP) — Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 62/XV/1.ª (PCP) — Reduz para 35 horas o limite máximo do horário semanal de trabalho para todos os trabalhadores (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), 63/XV/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) e 64/XV/1.ª (PCP) — Garante o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar e revoga os mecanismos de adaptabilidade individual (décima nona alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10CTSSI@ar.parlamento.pt](mailto: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 60/XV/1.<sup>a</sup>****ALTERA O REGIME DE TRABALHO TEMPORÁRIO LIMITANDO A SUA UTILIZAÇÃO E REFORÇANDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES (DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)****Exposição de motivos**

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo.

O conceito de trabalho temporário caracteriza-se pela existência de uma relação triangular entre as três partes envolvidas: o trabalhador/a ETT/e o utilizador. Trabalhador é a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; empresa de trabalho temporário é a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui; e o utilizador é a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário diz respeito ao contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário.

Deliberadamente, em 1989 com a entrada em vigor do diploma que passou a regular o regime do trabalho temporário prevê-se que o contrato de trabalho é estabelecido entre o trabalhador e a ETT, não existindo entre o profissional e a empresa que o recebe qualquer vínculo. A remuneração é assegurada pela ETT que a recebe da empresa utilizadora, onde o trabalhador pode estar ou não ao abrigo de uma prestação de serviços.

Na verdade, desde a introdução deste regime no nosso País que as ETT perceberam o vasto campo de oportunidades que surgia para acelerar o processo de fragilização das relações laborais, através do abaixamento dos salários e dos direitos, desresponsabilização das empresas utilizadoras e respetiva acumulação de lucros, também por essa via.

O recurso a ETT para recrutamento de trabalhadores que respondem a necessidades permanentes das empresas utilizadoras passou de exceção a regra. Aliás, pode-se ler na página eletrónica da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego que este regime apresenta muitas vantagens para as empresas utilizadoras pois, «libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar; encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; reservam para si o poder de autoridade e direção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais; dispõem, sem mais custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.»<sup>1</sup>

Sobre as vantagens de utilizar os serviços de empresas especializadas nesta área, o presidente da APESPE adianta que estas empresas são «competitivas, flexíveis e com uma grande capacidade de adaptabilidade às necessidades das empresas e organizações utilizadoras». Na verdade, as ETT existem com o exclusivo objetivo de reduzir os custos de trabalho e impor maior fragilidade e instabilidade nas relações laborais.

Sucessivas alterações à legislação laboral promovidas por sucessivos governos, tiveram como objetivo a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são prova, medidas como o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, aumento do horário de trabalho e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Atualmente, em Portugal, o recurso à contratação através de vínculos precários tem aumentado exponencialmente, abrangendo muitos milhares de trabalhadores. São os contratos a termo em desrespeito pela

<sup>1</sup> <https://www.apesperh.pt/empresas/trabalho-temporario-vantagens-para-as-empresas/>

lei, o uso abusivo de recibos verdes, o trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, as bolsas de investigação ou estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras, as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

A precariedade no trabalho é inaceitável, tem impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações, na instabilidade laboral, pessoal e profissional; é um fator de instabilidade e injustiça social que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

Em simultâneo com a consideração da existência do regime de trabalho temporário, o PCP avança com esta iniciativa legislativa através da fixação de medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei altera o regime do trabalho temporário, procedendo à 19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação atual, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.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 173.º

##### Cedência ilícita de trabalhador

1 – [...].

2 – É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário **ou, entre uma empresa de trabalho temporário e uma empresa de prestação de serviços**, pelo qual uma cede à outra um trabalhador, **ainda que por cedência de posição contratual**, para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

3 – No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à **empresa utilizadora** em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

[...]

## Artigo 175.º

## Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado em **situações em que ocorram necessidades temporárias, devidamente justificadas e não abrangidas pelo artigo 140.º, nomeadamente:**

- a) [...];
- b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;
- c) [...];
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, de duração inferior a 6 meses.

2 – **[Revogado.]**

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do **disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.**

## Artigo 176.º

## Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – [...].

2 – É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os **n.ºs 1 a 4 do artigo anterior.**

3 – [...].

## Artigo 177.º

## Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – **O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respetivo contrato.**

5 – [...].

6 – [...].

7 – Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do **disposto nas alíneas do n.º 1.**

## Artigo 178.º

## Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – [...].

2 – A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.

3 – [...].

4 – No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos **5 dias** após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

## Artigo 179.º

## Proibição de contratos sucessivos

1 – No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho, **ainda que com um motivo justificativo diferente**, de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a metade da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – [...]:

a) [**Revogada**];

b) [...].

3 – Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – [*Anterior n.º 3.*]

[...]

## Artigo 181.º

## Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto em qualquer das **alíneas n.º 1 ou no n.º 4.**

## Artigo 182.º

## Duração de contrato de trabalho temporário

1 – [...].

2 – **Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos do n.º anterior.**

3 – **O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.**

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

## Artigo 183.º

## Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

2 – [...].

3 – [...].

4 – No caso de omissão da menção referida na alínea *b)* ou *c)* do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

5 – [Anterior n.º 4.]

[...]

## Artigo 185.º

## Condições de trabalho de trabalhador temporário

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – **O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.**

7 – [...].

8 – [...].

9 – [...].

10 – [...].

11 – [...].

12 – [...].

## Artigo 186.º

## Segurança e saúde no trabalho temporário

1 – [...].

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

7 – [...].

**8 – O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio, aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical à comissão de trabalhadores e à associação sindical.**

9 – [...].»

#### Artigo 3.º

#### **Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, o artigo 172.º-A, com a seguinte redação:

#### «Artigo 172.º-A Direito de informação

1 – O trabalhador, o delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical, a comissão de trabalhadores, a subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a ser informados sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho temporário, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e do contrato de utilização de trabalho temporário.

2 – A empresa de trabalho temporário está obrigada a entregar, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de trabalho e do contrato de utilização, bem como a comunicar alterações, renovações e a cessação dos mesmos, às entidades referidas no n.º 1.

3 – A empresa utilizadora está obrigada a entregar às entidades previstas no n.º 1, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de utilização e a fornecer os elementos que fazem prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário previstos no n.º 1 do artigo 175.º

4 – Constitui contraordenação muito grave a violação do dever de informação previsto no presente artigo.»

#### Artigo 4.º

#### **Norma revogatória**

É revogado o n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual.

#### Artigo 5.º

#### **Garantia de Direitos**

Das alterações previstas na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho.



Artigo 6.º  
**Comunicação**

Todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei, devem ser precedidas de consulta 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 7.º  
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 27 de abril de 2022.

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

---

**PROJETO DE LEI N.º 61/XV/1.ª**

**COMBATE A PRECARIEDADE LABORAL E REFORÇA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES  
(DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO  
TRABALHO)**

**Exposição de motivos**

A precariedade laboral constitui um dos traços mais marcantes da situação social do País e da exploração a que a política de direita tem sujeitado os trabalhadores.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

O Governo PSD/CDS, na senda de governos anteriores, foi responsável por sucessivas alterações à legislação laboral sempre com o objetivo de generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são exemplo as alterações ao Código do Trabalho, a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

De facto, a precariedade laboral, a contratação ilegal e a violação dos direitos dos trabalhadores estão diretamente relacionadas com a opção política baseada em baixos salários, degradação das condições de trabalho e elevados níveis de exploração.

O anterior Governo minoritário do PS deu continuidade à precarização do trabalho e das suas condições.

Atualmente, em Portugal, o recurso à contratação através de vínculos precários tem aumentado exponencialmente, abrangendo muitos milhares de trabalhadores. São os contratos a termo em desrespeito pela lei, o uso abusivo de recibos verdes, o trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, as bolsas de investigação ou estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras, as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

A precariedade no trabalho é inaceitável, com impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações,

na instabilidade laboral, pessoal e profissional. A precariedade desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição.

A precariedade é um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

Por isso mesmo, o PCP apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate a este flagelo económico e social:

- A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida.
- A determinação de que provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal. Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e a entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas.
- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo.
- A revogação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.
- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração.
- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra.
- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo.
- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação. É ainda estabelecida a obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base).
- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas.
- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos.
- Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.
- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês;

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do país, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º

do Regimento, os Deputados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

**Objeto**

A presente lei procede à 19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com vista ao combate à precariedade laboral e ao reforço dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 2.º

**Alterações ao Código do Trabalho**

Os artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Título II

Contrato de trabalho

Capítulo I

Disposições gerais

Secção I

Contrato de trabalho

[...]

Artigo 12.º

**Contrato de trabalho**

1 – **Existe um contrato de trabalho quando**, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem **pelo menos duas** das seguintes características:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];

f) **[Novo] O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;**

g) **[Novo] O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.**

2 – **[Novo] Sem prejuízo dos mecanismos previstos na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, considera-se sem termo o contrato celebrado entre as partes no qual se verifiquem pelo menos duas das características enunciadas no n.º 1.**

3 – **[Novo] Para efeitos do número anterior, considera-se que a relação laboral existe desde o início da prestação da atividade, pelo que todos os efeitos do contrato de trabalho sem termo se reportam a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador.**

4 – **[Novo] O disposto no número anterior compreende o cumprimento de todos os deveres inerentes**

à entidade patronal, designadamente e quando aplicável, o pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como o pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral.

5 – [Novo] A cessação da prestação de serviços findo o prazo referido na alínea f) do n.º 1, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido o período de um ano.

6 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

7 – [Anterior n.º 3.]

8 – [Anterior n.º 4.]

#### Artigo 112.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...]:

i) [...];

ii) [...];

iii) [**Revogado**];

c) [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – [...].

[...]

#### Secção IX

##### Modalidades de contrato de trabalho

#### Subsecção I

##### Contrato a termo resolutivo

#### Artigo 139.º

[...]

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

## Artigo 140.º

[...]

1 – [...].

2 – Considera-se necessidade temporária da empresa:

**a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;**

**b) Atividades sazonais;**

**c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.**

3 – Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique alguma das situações referidas no número anterior.

4 – O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores pode ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.

5 – [...].

6 – [...].

## Artigo 141.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

**b) Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional e correspondente retribuição;**

**c) Local, horário de trabalho e período normal de trabalho diário e semanal;**

d) [...];

e) [...];

f) [...];

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].

## Artigo 142.º

[...]

[Revogado.]

## Artigo 143.º

[...]

1 – A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou **outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns**, antes de decorrido um tempo equivalente a **metade da duração do contrato, incluindo renovações**.

2 – **Excetua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea b) do número 2 do artigo 140.º**

3 – **[Novo] Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do**

disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – [Novo] Ainda que respeitando o prazo previsto no n.º 1, o contrato celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, converte-se automaticamente em contrato de trabalho sem termo.

5 – [Novo] É nula a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.

6 – [Novo] O disposto no n.º 1 não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

7 – [Anterior n.º 3.]

[...]

#### Artigo 145.º

[...]

1 – Durante o contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 – A violação do disposto no número anterior gera a nulidade do processo de recrutamento ou nova contratação, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento com vista ao cumprimento do direito de preferência na admissão.

3 – [Novo] No caso previsto no número anterior o trabalhador pode optar ao invés do exercício do direito de preferência na admissão num novo processo de recrutamento, por auferir indemnização no valor correspondente a seis meses da remuneração base.

4 – [Anterior n.º 3.]

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3.

[...]

#### Artigo 147.º

[...]

1 – [...]:

- a) [...];
- b) Celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 140.º,
- c) [...];

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];

3 – [...].

#### Artigo 148.º

[...]

1 – [...].

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação

prevista nas **alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º**, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – [...].

**4 – [Revogado.]**

5 – O contrato de trabalho a termo incerto **dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.**

6 – [...].

Artigo 149.º

[...]

**1 – [Revogado.]**

2 – Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

3 – [...].

**4 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até duas vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período limite previsto no n.º 1 do artigo 148.º**

5 – [...].»

Artigo 3.º

**Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

É aditado o artigo 12.º-A – Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária – à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 12.º-A

Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

1 – O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.

2 – Acessoriamente à contraordenação prevista no número anterior a entidade patronal:

- a) fica impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- b) fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
- c) é obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

3 – Os prazos previstos no número anterior contam-se a partir do trânsito em julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou, na sua falta, findo o prazo de 10 dias previsto no n.º 1 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

4 – Sem prejuízo do disposto no artigo 147.º, sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

5 – No processo de recrutamento referido no número anterior aplica-se o disposto no artigo 145.º a respeito do direito de preferência na admissão.»

Artigo 4.º

**Norma revogatória**

São revogados o n.º 1, alínea b), subalínea *iii*), do artigo 112.º, o artigo 142.º, o n.º 4 do artigo 148.º e o n.º 1

e 4 do artigo 149.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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, na sua redação atual.

#### Artigo 5.º

#### **Salvaguarda de direitos**

Da entrada em vigor da presente lei não pode resultar diminuição da proteção, garantias e direitos dos trabalhadores, aplicando-se às situações constituídas à entrada em vigor do presente o regime que se mostrar mais favorável.

#### Artigo 6.º

#### **Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 27 de abril de 2022.

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

---

### **PROJETO DE LEI N.º 62/XV/1.ª**

### **REDUZ PARA 35 HORAS O LIMITE MÁXIMO DO HORÁRIO SEMANAL DE TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES (DÉCIMA NONA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO, QUE APROVA O CÓDIGO DO TRABALHO)**

#### **Exposição de motivos**

A origem do 1.º de Maio, Dia Internacional do Trabalhador, é indissociável da luta pelas 8 horas de trabalho. Desde 1886 que a luta dos trabalhadores ergueu bem alto a bandeira das «8 horas para trabalhar, 8 horas para descansar, 8 horas para a família e lazer».

Assinalam-se em 2022 os 60 anos da luta dos trabalhadores do Alentejo e do Ribatejo que conquistou as 8 horas de trabalho diário no campo.

Uma luta pela redução do horário de trabalho e contra a desregulação dos horários que se reveste de uma profunda atualidade no tempo que vivemos.

Os trabalhadores portugueses e as suas organizações representativas têm tido como uma das grandes referências na sua ação a redução progressiva do tempo de trabalho, sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados, consagrados quer por via legal quer por via convencional, através da contratação coletiva.

Os avanços civilizacionais nos domínios técnico e científico permitem que hoje se possa produzir mais, com melhor qualidade, maior eficácia e em menos tempo, pelo que não é compreensível que esses avanços não se traduzam na melhoria das condições de trabalho e de vida.

Aliás, neste domínio importa distinguir progresso científico de conquista social. Na verdade, o progresso científico e tecnológico das últimas décadas não se tem traduzido em conquista social, pois não tem tido expressão efetiva na melhoria das condições de vida e de trabalho.

Os avanços técnicos e científicos têm permitido a concentração da riqueza nos grupos económicos e financeiros, mas não têm representado melhoria das condições de articulação da vida familiar, pessoal e profissional dos trabalhadores. Pelo contrário, nos últimos anos tem aumentado o número de trabalhadores que laboram aos sábados, domingos e feriados, que laboram por turnos, e cujos horários de trabalho têm sido



desregulados através de mecanismos diversos, nomeadamente de bancos de horas.

Importa relembrar que o Governo PSD/CDS entre 2011 e 2015 não só aumentou o período normal de trabalho para os trabalhadores da administração pública, como desferiu simultaneamente um ataque sem precedentes à contratação coletiva, de forma a facilitar a desregulação do horário de trabalho no setor privado, com vista a agravar a exploração dos trabalhadores de ambos os sectores e promover a concentração de riqueza por parte dos grandes grupos económicos. O Governo minoritário do PS em convergência com o PSD e o CDS não só não assegurou a revogação dessas normas gravosas, como para além de as manter introduziu novos elementos negativos para os trabalhadores.

Foi reposto o horário de trabalho das 35 horas na Administração Pública, que nunca deveria ter sido posto em causa e também como resultado da luta dos trabalhadores tem sido reduzido o horário de trabalho em muitas empresas do sector privado, incluindo com a fixação do horário máximo semanal das 35 horas, mas falta ainda o estabelecimento geral do horário máximo semanal das 35 horas para os trabalhadores que ainda não o têm, quer no sector público, quer no sector privado.

A redução do horário de trabalho para as 35 horas semanais colocaria a necessidade de mais 440 mil trabalhadores para cumprir as mesmas horas de trabalho anuais, com igual produtividade; e em simultâneo cada trabalhador faria menos 240 horas de trabalho por ano.

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

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

Com vista a reduzir os limites de duração do trabalho, a presente lei procede à alteração dos artigos 203.º, 210.º e 211.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, n.º 53/2011, de 14 de outubro, n.º 23/2012, de 25 de junho, n.º 47/2012, de 29 de agosto, n.º 69/2013, de 30 de agosto, n.º 27/2014, de 8 de maio, n.º 55/2014, de 25 de agosto, n.º 28/2015, de 14 de abril, n.º 120/2015, de 1 de setembro, n.º 8/2016, de 1 de abril, n.º 28/2016, de 23 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 14/2018, de 19 de março, n.º 90/2019, de 4 de setembro, n.º 93/2019, de 4 de setembro, n.º 18/2021, de 8 de abril, n.º 83/2021, de 6 de dezembro e n.º 1/2022, de 3 de janeiro.

#### Artigo 2.º

##### **Alterações à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Os artigos 203.º, 210.º e 211.º do anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, passam a ter a seguinte redação:

«Subsecção II

[...]

Artigo 203.º

[...]

1 – O período normal de trabalho não pode exceder as **sete horas** por dia e as **trinta e cinco horas** por semana.

2 – [...].

3 – [...].

4 – **Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.**

5 – [...].

[...]

## Artigo 210.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...].

2 – Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é de **trinta e cinco horas por semana**, na média do período de referência aplicável.

## Artigo 211.º

[...]

1 – Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a **42 horas**, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º

2 – [...].

3 – [...].

4 – [...].»

## Artigo 3.º

**Garantia de Direitos**

Da redução do tempo de trabalho prevista na presente lei não pode resultar a redução do nível remuneratório para os trabalhadores ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

## Artigo 4.º

**Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao disposto na presente lei, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, e ser afixadas em local bem visível com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

## Artigo 5.º

**Entrada em vigor**

1 – A presente lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 – Entre a publicação e a entrada em vigor da presente lei tem de se verificar um prazo mínimo de 6 meses.

Assembleia da República, 27 de abril de 2022.

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

**PROJETO DE LEI N.º 63/XV/1.<sup>a</sup>****GARANTE O CUMPRIMENTO EFETIVO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E REVOGA OS MECANISMOS DE ADAPTABILIDADE E DE BANCO DE HORAS, NAS MODALIDADES GRUPAL E POR REGULAMENTAÇÃO COLETIVA (DÉCIMA NONA 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 135 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 sua significativa redução, pondo fim a horários brutais.

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

A reivindicação universal avançada em 1886 pela Associação Internacional do Trabalho (AIT) e traduzida na fórmula *3-8x8x8 – oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar* – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.

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

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

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

Todos estes mecanismos visam obter o aumento de tempo de trabalho sem encargos para a entidade patronal, 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 revoga os mecanismos de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva.

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

**Artigo 1.º****Objeto**

Com vista à garantia do cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar, bem como à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de trabalho, a presente lei altera o quadro dos deveres do empregador e revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade e de banco de horas, nas modalidades grupal e por regulamentação coletiva, procedendo à 19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

## Artigo 2.º

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

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

«Artigo 127.º

[...]

1 – [...]:

- a) – [...];
- b) – [...];
- c) – [...];
- d) – [...];
- e) – [...];
- f) – [...];
- g) – [...];
- h) – [...];
- i) – [...];
- j) – [...].

2 – [...].

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

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

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – [Anterior n.º 5.]

7 – [Anterior n.º 6.]

8 – [Anterior n.º 7.]

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

## Artigo 3.º

**Norma revogatória**

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

## Artigo 4.º

**Garantia de Direitos**

Da revogação dos mecanismos de adaptabilidade e banco de horas previstos na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das

condições de trabalho e direitos adquiridos.

Artigo 5.º  
**Comunicação**

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta à organização sindical representativa, aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º  
**Entrada em vigor**

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

Assembleia da República, 27 de abril de 2022.

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

---

**PROJETO DE LEI N.º 64/XV/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 (DÉCIMA NONA 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 150 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 a política de direita tem imposto retrocessos profundos.

A reivindicação universal avançada em 1886 pela Associação Internacional do Trabalho (AIT) e traduzida na fórmula *3-8x8x8 – oito horas de trabalho diário; oito horas para lazer convívio e cultura e oito horas para dormir e descansar* – é uma reivindicação ainda hoje válida, designadamente se tivermos em conta as chamadas «flexibilidades horárias». Estes mecanismos representam a adequação da organização do tempo de trabalho aos interesses do patronato, impondo na prática prolongamentos do tempo de trabalho não remunerado e consequentemente um aumento da jornada de trabalho.

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

Tais imposições, suportadas sempre por opções políticas traduzidas em legislação sobre a organização do tempo de trabalho, atribuíram poder discricionário às entidades patronais. A realidade prova que a visão do

capital sobre o trabalho não se alterou. Para o patronato, mais do que um ser humano com direito a vida pessoal e familiar, o trabalhador é mais um fator de produção do qual se deve retirar o máximo de lucro.

Para além do aumento do horário de trabalho, foi promovida a imposição da generalização do trabalho não remunerado através das novas flexibilidades na organização do tempo de trabalho (banco de horas; intermitências nos horários; adaptabilidade individual; adaptabilidade grupal; tempo de disponibilidade; trabalho a tempo parcial com intermitências), pelas mãos do último Governo PSD/CDS e que o Governo PS não quis revogar.

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

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

Com vista à eliminação dos mecanismos de desregulação do horário de trabalho, a presente lei revoga as normas que preveem a aplicação de adaptabilidade individual, procedendo à 19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

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

#### «Artigo 127.º

[...]

1 – [...]:

- a) – [...];
- b) – [...];
- c) – [...];
- d) – [...];
- e) – [...];
- f) – [...];
- g) – [...];
- h) – [...];
- i) – [...];
- j) – [...].

2 – [...].

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

utilização de quaisquer instrumentos pessoais ou de trabalho, nomeadamente instrumentos de comunicação, para o efeito.

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

5 – [Anterior n.º 4.]

6 – [Anterior n.º 5.]

7 – [Anterior n.º 6.]

8 – [Anterior n.º 7.]

9 – Constitui contraordenação muito grave a violação dos deveres enunciados nos 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, 27 de abril 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.