PROJETO DE LEI N.º 533/XIV/2.ª

ELIMINA O BANCO DE HORAS GRUPAL E POR ACORDO DE GRUPO, A ADAPTABILIDADE INDIVIDUAL E GRUPAL E REFORÇA A FISCALIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

(16.ª ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO)

Exposição de motivos

O regime da organização do tempo de trabalho tem sofrido profundas alterações na legislação laboral portuguesa. O modelo de desregulação do tempo de trabalho tem implicações significativas nos trabalhadores/as, designadamente na conciliação da vida profissional e familiar penalizando, sobretudo, as mulheres, conforme estudos avançados pela Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE). Como se assinala no Livro Verde sobre as Relações Laborais, "a forma usualmente considerada "típica" de prestar trabalho, isto é, o cumprimento de um horário de trabalho sem recurso a qualquer modalidade flexível no que concerne aos tempos de trabalho constitui, na verdade, uma realidade que apenas abrange cerca de 23,7% dos trabalhadores por conta de outrem (TCO). Deste modo, aproximadamente 76,3% dos TCO encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho".

De facto, desde 2003 que se tem vindo a acentuar esta tendência e a diversificar estes mecanismos de desregulação do tempo de trabalho. O Código do Trabalho de 2009

introduziu, no artigo 208.º, um novo instituto que se designou por banco de horas, através do qual, tal como na adaptabilidade, a organização do tempo de trabalho pode ter em conta um tempo médio. Com o banco de horas consagrou-se, contudo, uma possibilidade até aí inexistente de esse acréscimo poder ser compensado quer por redução equivalente do tempo de trabalho, quer por pagamento em dinheiro, quer por ambas as modalidades, sendo certo que o pagamento em dinheiro é feito como se de trabalho normal (e não trabalho suplementar) se tratasse. Ou seja, este foi objetivamente um mecanismo de embaratecimento do trabalho. Se desde 2009 existe o banco de horas, a lei previa, contudo, que este só podia ser introduzido por instrumento de regulamentação coletiva e relativamente a matérias específicas. No entanto, a Lei n.º 23/2012 de 25 de junho introduziu uma nova modalidade de banco de horas: o banco de horas individual, prevista no artigo 208.º-A do Código do Trabalho.

Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que surgiu na sequência do Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho, por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.

A Lei 23/2012 de 25 de junho foi mais longe, reduzindo as competências fiscalizadoras da ACT, desde logo eliminando a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora. Não é despiciendo, de resto, que a alteração sistemática de mapas de horário de trabalho, enquanto exercício do poder de direção da entidade de empregadora esteja, não raras vezes, relacionada com outros comportamentos que configuram formas de assédio moral sobre os trabalhadores, mas que se têm tornado mais difíceis de fiscalizar e de combater. De facto, sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.

Com a referida lei, acrescentou-se à modalidade de banco de horas previsto por instrumento de regulamentação coletiva, o banco de horas individual e grupal Ou seja, o regime do banco de horas passou a poder ser instituído por um acordo entre empregador e trabalhador (banco de horas individual), sendo possível estender a figura

da adaptabilidade individual ou do banco de horas individual a trabalhadores que expressamente a recusaram, por via da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal.

A doutrina do Direito do Trabalho tem vindo inclusivamente suscitar o problema constitucionalidade do banco de horas grupal, previsto no artigo 208.º-B do Código do Trabalho em virtude de o mesmo permitir o estabelecimento, por decisão unilateral do empregador, de um banco de horas forçado.

O banco de horas em apreço pode ser imposto contra a vontade manifestada pelos trabalhadores que não o aceitaram, sendo que a extensão do banco de horas, previsto em convenção coletiva de trabalho, por decisão unilateral da entidade patronal, a trabalhadores não sindicalizados ou filiados em sindicato que não tenha outorgado a convenção pode atentar contra princípio da liberdade sindical, consagrado na alínea b), do n.º2 do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa.

Numa relação marcada pela desigualdade entre as partes, como é a relação laboral, o Direito do Trabalho deve ter como objetivo tutelar e proteger a parte mais fraca num quadro de desequilíbrio de poder. A invocação, neste contexto, da liberdade das partes, é apenas uma forma de mascarar mecanismos de imposição unilateral. Assim, a figura do banco de horas grupal é uma figura perversa que põe em causa direitos individuais e coletivos, pelo que não deve ter acolhimento no nosso ordenamento jurídico.

No programa do XXI Governo foi identificada a necessidade de "Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho". Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa "reequilibrar a legislação laboral, bem como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas". Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014,

este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.

A Lei n.º 93/2019, de 04/09, respondendo ao compromisso assumido pelo Governo e à pressão à esquerda para a eliminação de um mecanismo pernicioso como o banco de horas individual procedeu à sua revogação. No entanto, introduziu uma outra modalidade de banco de horas. O banco de horas por acordo de grupo ou referendo.

Na verdade, resultou da pressão patronal não só a estipulação de um período transitório de um ano para acabar com o banco de horas individual, mas a previsão dessa nova figura de banco de horas por "acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores". Nesta modalidade de banco de horas, que surge fora da contratação coletiva, basta o acordo de 65% dos trabalhadores de uma "equipa, secção ou unidade económica".

Por outro lado, permaneceu uma figura similar ao banco de horas individual no Código do Trabalho, a figura da adaptabilidade individual.

Este recuo face ao avanço conquistado pela eliminação do banco de horas individual tem vindo a suscitar a contestação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas que têm sido confrontadas não só com a resistência a reverter as normas "transitórias" introduzidas no período da Troika como com a introdução de novas formas de flexibilização do tempo de trabalho com impactos negativo na sua organização e conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho.

Por essa razão é necessário expurgar do Código do Trabalho a possibilidade de adaptabilidade individual, bem como de estender a figura da adaptabilidade individual a trabalhadores que expressamente a recusaram, por via da adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal ou por acordo de grupo.

A cumulação de instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho na legislação laboral, instrumentos em relação aos quais tão pouco são clarificadas as formas de compatibilização entre si, tem-se revelado um mecanismo de precarização das relações laborais, de degradação da organização do trabalho e de desvalorização económica e pessoal do trabalhador e da trabalhadora. Assim, revogar a figura do banco de horas grupal e da adaptabilidade grupal, enquanto mecanismo de imposição forçada, é um

passo essencial para restituir o direito do trabalho à esfera coletiva, protegendo-se a parte mais fraca nas relações laborais, promovendo-se a valorização do trabalho e a sua articulação com as outras esferas da vida.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei 28/2015, de 14 de março, pela Lei 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei 8/2016, de 1 de abril, pela Lei 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei 73/2017 , de 16 de agosto, pela Lei 14/2018, de 19 de março, pela Lei 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, eliminando as figuras da adaptabilidade individual, grupal e do banco de horas grupal e reintroduzindo o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadoras.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

É alterado o artigo 216.º. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 216.º

(...)

1. (...).

2. (...).

3. Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

4. (...).

5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.»

Artigo 3.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 205.º, 206.º e 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 25 de setembro de 2020

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Isabel Pires; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua; Jorge Costa; Alexandra Vieira; Beatriz Dias; Fabíola Cardoso; Joana Mortágua; João Vasconcelos; José Manuel Pureza; José Maria Cardoso; Luís Monteiro; Maria Manuel Rola; Moisés Ferreira; Nelson Peralta; Ricardo Vicente; Sandra Cunha; Catarina Martins